



LA CONVERSIÓN DEL CONTRATO EN FUNCIÓN DEL TIEMPO LABORADO

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Contratos Laborales.
Palabras Claves: Contrato de Trabajo, Contrato por Tiempo determinado, Contrato a Plazo Fijo, Contrato Indefinido, Contrato por Tiempo Indeterminado. Sala Segunda Sentencias 175-02, 220-05, 954-07, 719-09, 936-10, 391-11, 960-11, 123-13 y 571-13.	
Fuentes de Información: Normativa, Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 12/08/2014.

Contenido

RESUMEN	2
NORMATIVA.....	2
Constitución de Contratos por Tiempo Determinado o a Plazo Fijo	2
DOCTRINA	3
Sobre los Contratos de Trabajo en Función del Tiempo Laboral.....	3
D.1) Contrato por tiempo indeterminado.....	5
D.2) Contrato por tiempo determinado.....	6
JURISPRUDENCIA.....	9
1. Sobre la Conversión del Tipo de Contrato Laboral en Función del Tiempo Ejecutable en el Sector Público.....	9
2. Sobre la Contratación por Tiempo Determinado de Personal para Brindar Servicios Técnicos Especializados y la Posibilidad de que Este Contrato se Convierta en Contrato por Tiempo Indeterminado	15

3. Contratos Laborales a Plazo Fijo y Contratación de Empleados de Confianza.....	18
4. Contrato por Tiempo Indefinido que se Convierte a Contrato por Plazo Determinado	20
5. Contrato por Tiempo Determinado: Necesidad de la Plaza a Ocupar lo Convierte en Contrato por Tiempo Indeterminado	25
6. El Contrato a Plazo Fijo y la Naturaleza de las Funciones que lo Originan	31
7. Contrato por Tiempo Determinado que se Extiende por Diez Años	33
8. Mucama Contratada por Tiempo Definido que Laboro por más de Tres Años.....	39
9. Labores por Tiempo Determinado que Pasan a Ser por Tiempo Indeterminado	48

RESUMEN

El presente informe de Investigación reúne información doctrinaria y jurisprudencial, sobre la **Conversión del Contrato en Función del Tiempo Laborado**, considerando los supuestos normativos del artículo 26 del Código de Trabajo el cual prevé la posibilidad de la constitución de Contratos Laborales por Tiempo Determinado o a Plazo Fijo y la Conversión de los mismos a Plazo Indefinido, cuando acontecen los supuestos determinados por el artículo como subsistencia de las causas origen del contrato definido una vez concluido este.

NORMATIVA

Constitución de Contratos por Tiempo Determinado o a Plazo Fijo

[Código de Trabajo]ⁱ

Artículo 26. El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.

DOCTRINA

Sobre los Contratos de Trabajo en Función del Tiempo Laboral

[Paniagua Hidalgo, C.M.]ⁱⁱ

[P. 38] La legislación nacional ha clasificado los contratos de trabajo según su duración en el tiempo, en este sentido la prolongación de los contratos de trabajo es fundamental para el derecho laboral ya que por medio de este se determina ante que tipo de contrato nos encontramos, sean por tiempo determinado, por obra determinada o por tiempo indeterminado, a continuación analizaremos más a fondo cada uno de estos tipos de contrato.

En primer lugar, para ilustrar el tema, es importante establecer la delimitación que al respecto realiza CABANELLAS, en su obra, Tratado de Derecho Laboral, cuando señala que:

"En relación al factor tiempo, el contrato de trabajo puede ser: a) por tiempo indeterminado, que es la norma general, cuando las partes no fijan la duración del contrato, ni cabe determinarla dada la índole permanente de la empresa; b) por tiempo determinado, en que las partes establecen el término del contrato. El contrato por tiempo determinado se subdivide en varias especies: I. Por razón del plazo fijado por la naturaleza del trabajo a realizar, como en el caso del corrector de pruebas contratado para una colección de obras; II. por razón del plazo establecido sin tener en cuenta la naturaleza del trabajo, como en el caso de un corrector de pruebas contratado por

[P. 39] tres meses en una editorial que funciona permanentemente; III. Para obra determinada, como en el caso de un trabajador contratado para construir una casa, pues sabe que al terminar la misma finaliza el contrato; IV. Para obra indeterminada, como el albañil contratado para hacer una casa, por parte de una empresa que tiene varios edificios en construcción." (Los resaltados no son del original).¹

Al respecto el Código de Trabajo dispone en el artículo 26 la misma clasificación al indicar que:

*"El contrato de trabajo sólo podrá estipularse **por tiempo determinado** en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato **por tiempo indefinido**, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos." (El resaltado no es del original)²*

¹ CABALLENAS (Guillermo). **Tratado de Derecho Laboral**, Buenos Aires, Editorial Heliasta. 1988, p.354.

² **Código de Trabajo**. art 26

De lo anterior se desprende que es posible diferenciar los contratos de trabajo, de acuerdo al período estipulado para la prestación de los servicios, en contratos por tiempo determinado o en contratos por tiempo indefinido, siendo esta última posibilidad la regla, y el primero de éstos la excepción, primordialmente por la estabilidad que se busca a nivel laboral, en beneficio de los trabajadores. En este sentido, se ha manifestado el anteriormente mencionado autor CABANELLAS, al señalar que:

"Los contratos tienen un término de iniciación que generalmente se fija por las partes para comenzar la prestación de servicios; y tácitamente trabajador y patrono consienten en mantener el vínculo laboral en tanto subsisten las causas que le dieron origen o mientras no se produzca un

[P. 40] *hecho que altere la normalidad de la prestación. Los contratos por plazo determinado son así la excepción; en cambio el contrato por tiempo indeterminado constituye la regla. Por ello se ha podido formular como axioma que, cuando los trabajos son de naturaleza permanente, el contrato que se forma es por tiempo indefinido."*³

En cuanto a su diferenciación, este mismo tratadista, establece que *"(...) para distinguir los contratos a término de los contratos por tiempo indeterminado, como a los trabajadores fijos de los eventuales, se considera: a) la expectativa en que el trabajador puede encontrarse en relación a la continuidad de sus tareas; esto es, su creencia, dada la naturaleza de la empresa, de que la prestación de sus servicios será continuada: b) a causa de la naturaleza de la empresa o del negocio, por lo cual la función será fija si se contrata el trabajo de una persona para prestaciones que constituyen la actividad normal de la empresa, y en otro caso se tendrá por transitoria; c) la propia naturaleza del trabajo, que puede ser temporal o fija."*⁴

De conformidad con lo anterior se constata que la posibilidad de celebrar contratos por tiempo determinado, está supeditada a la naturaleza del servicio que se contrata, y en función de un período de tiempo previamente definido, en el cual debe cumplirse dicha labor. Cuando la naturaleza del servicio tiene carácter de permanente, el contrato se transforma en uno de tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador. Sobre la distinción la Sala Segunda ha realizado el siguiente razonamiento del tema:

[P. 41] *"Los artículos 26 y 27 párrafo 1° del Código de Trabajo, establecen: Artículo 26.- El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si*

³ CABALLENAS (Guillermo). **Tratado de Derecho Laboral**, Buenos Aires, Editorial Heliasta. 1988, p.145.

⁴ CABALLENAS (Guillermo). **Tratado de Derecho Laboral**, Buenos Aires, Editorial Heliasta. 1988, p.178

vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos. Artículo 27.- No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años. De las normas transcritas se infiere, que en el ordenamiento jurídico costarricense la contratación por tiempo determinado es excepcional, depende de la naturaleza de la función a realizar y, en principio, no puede ser mayor de un año, a menos que se trate de servicios que requieran preparación técnica especial, en cuyo caso la duración será hasta de cinco años. No obstante ello, si llegado el acaecimiento del plazo, aún se dan las condiciones que dieron origen al vínculo, el mismo se reputará como indefinido en cuanto beneficie al trabajador. Ese carácter, no lo determina el nombre que las partes hayan querido darle a la relación laboral, sino la realidad de las circunstancias que la rodean, de ahí que cuando se contratan los servicios de un trabajador por tiempo determinado, pero al concluir éste subsisten la materia del trabajo y las causas que le dieron origen, ha de tenerse como un contrato por tiempo indefinido".⁵

Los contratos de trabajo por tiempo indeterminado siempre prevalecen sobre los contratos por tiempo determinado, esto en atención al *Principio de Continuidad*, el cual procura que los contratos de trabajo permanezcan vigentes el mayor tiempo posible, por lo que tanto la legislación como las autoridades judiciales siempre buscan proteger los contratos suscritos en un principio como determinados, asimismo ha sido práctica de los empleadores utilizar este tipo de contratos para cubrir relaciones laborales que en realidad son por tiempo

[P. 42] indeterminado, ya sea por el tipo de labores realizadas o porque sobrepasó el tiempo máximo establecido por ley (sea un año).

D.1) Contrato por tiempo indeterminado.

En esta modalidad de contrato, las partes tienen conocimiento de cuándo inició la relación laboral, pero existe el desconocimiento de cuándo va a finalizar. Normalmente el contrato por tiempo determinado es un contrato de ejecución continua, o sea en que la ejecución de las labores en forma sucesiva.

Este tipo de contrato se caracteriza porque la naturaleza de los servicios que debe prestar el trabajador son de carácter permanente y requiere que el mismo labore en

⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (2001) Resolución No. 875 de las 9:50 horas del 11 de octubre del 2000, citado en sentencia, Resolución No. 400 de las 10:30 horas del 20 de julio de 2001. San José, Costa Rica.

forma continua, porque existe la necesidad de que los servicios se presten de esta forma.

D.2) Contrato por tiempo determinado.

El Código de Trabajo regula los contratos por tiempo determinado (en los artículos 22, 26, 27 y 31), en este tipo de contratos su duración está determinada de antemano por una fecha, el acaecimiento de un hecho o la realización de una obra.

[P. 43] Por tener carácter excepcional que conlleva la naturaleza jurídica de los contratos por tiempo determinado, el Código de Trabajo regula que éstos solamente podrán estipularse por un periodo de un año como plazo general y de cinco años cuando las labores requieran preparación técnica especial. La norma mencionada indica que los plazos establecidos no podrán ser estipulados en perjuicio del trabajador, en el sentido de que, si vencido el plazo, subsisten las causas que dieron origen al contrato el trabajador tiene la posibilidad de acogerse al plazo y dar por terminado el contrato; o por el contrario, si lo estima conveniente, seguir prestando sus servicios, caso en que se considerará por tiempo indefinido.

Así VAN DER LAAT, en su artículo "El Contrato de Trabajo por tiempo determinado", indica que los plazos que establece el numeral 27 antes mencionado, son máximos, pues aceptar la posibilidad de prórrogas sobre los límites de uno y cinco años, equivaldría prácticamente a eliminar los contratos por tiempo indefinido y burlar las indemnizaciones que se reconocen por este tipo de contrataciones.⁶

En esta clase de contrato, las partes conocen de antemano las fechas de inicio y término de la relación contractual, asimismo por ser este contrato excepcional, el artículo 26 del Código de Trabajo establece que solo podrán estipularse por tiempo determinado aquellos contratos que por su naturaleza así lo permitan; de esta forma, nuestra jurisprudencia laboral en reiteradas ocasiones ha

[P. 44] rechazado esta modalidad para trabajadores que realizan actividades permanentes y propias del giro normal de la empresa.⁷

La Sala Segunda ha mantenido el criterio antes indicado analizándolo en múltiples ocasiones, a continuación exponemos un extracto de una de las sentencias en las cuales se ha hecho dicho análisis:

⁶ VAN DER LAAT (Bernardo). El Contrato de Trabajo por tiempo determina. Su regulación en la Legislación y Jurisprudencia costarricense. **Revista Judicial**, San José, No. 36, 1986.

⁷ Ver DURANTE, **op cit.**, p. 51.

"En esta modalidad de contratación laboral, patrono y trabajador, fijan el momento de su término, desde la fecha misma de su inicio, o puede estar sometido a la conclusión de determinadas tareas; puede ocurrir también que en el sector público, el término de la relación laboral esté establecido legalmente. Cabanellas cataloga, como contratos de trabajo a término, los siguientes: a) aquellos en que las partes, de común acuerdo, fijan un plazo concreto de finalización; b) cuando el término depende de un acontecimiento inevitable; c) tratándose de una tarea perfectamente concretada; d) cuando se trata de obtener un resultado, una vez que se obtiene el mismo o se desiste de él; e) si de la naturaleza del trabajo se desprende una duración fijada de hecho y de antemano; y, f) cuando los servicios se remuneran en un tanto alzado. Asimismo indica que, por acuerdo, las partes pueden prorrogar expresa, implícita, o tácitamente, la validez de los contratos; sin que ello signifique, necesariamente, que el contrato se convierte en uno a tiempo indefinido e indica que no son los contratos los que deben considerarse a tiempo determinado o indefinido, sino la esencia y la naturaleza propias de la prestación. Al respecto, señala que "... en los contratos a plazo determinado, y sólo en estos, se admite la prórroga tácita. En virtud de la misma, pueden producirse dos situaciones: a) que el contrato a plazo determinado se convierta en uno a plazo indeterminado; b) que se prorrogue por un nuevo período, pero subsistiendo el contrato a plazo determinado." (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, pp. 601-602). En nuestro ordenamiento laboral, el contrato por tiempo determinado, está regulado por los artículos 26, 27 y 31 del Código de Trabajo, y de conformidad con esa normativa, este tipo de contratación puede pactarse, únicamente, si la naturaleza de las prestaciones así lo requiere. Se establece que no puede estipularse por más de un año, en perjuicio del trabajador; pero que, tratándose de servicios que requieran una preparación técnica especial, su duración puede, válidamente, alcanzar hasta los cinco años. Asimismo, se regula la posibilidad de que el contrato por tiempo fijo se prorrogue expresa, implícita y hasta tácitamente y, si vencido el término subsisten las causas que le

[P. 45] *dieron origen y la materia de trabajo, el contrato se tendrá por uno a tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, siempre que la naturaleza de las respectivas labores sea de permanencia".⁸*

El contrato de trabajo por tiempo fijo, es una herramienta utilizada por los empleadores para cumplir con determinadas labores, que no requieran de la permanencia constante de un trabajador, sino que responde a necesidades eventuales o se encuentre sometido al cumplimiento de determinadas tareas o proyectos, por lo

⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia (2008) Resolución No. 666 a las 9:05 horas del 13 de agosto del 2008. San José, Costa Rica.

que tal como hemos analizado la legislación laboral ha establecido plazos máximos para su utilización.

Estas limitaciones legales, establecen que cuando una relación laboral se prorrogue expresa o tácitamente, se convertirá en un contrato de trabajo por tiempo indefinido, lo anterior, lo estipuló el legislador en procura de que las relaciones laborales preferiblemente sean permanentes, en virtud del Principio de Continuidad, esto responde a la protección especial que el Derecho Laboral mantiene para con los trabajadores.

D.3) Contrato de Trabajo por obra determinada.

En este tipo de contrato la duración depende de la conclusión de una obra o proyecto específico. Éste es utilizado para la ejecución de proyectos o construcciones de obras, sin embargo, cuando el tiempo de las contrataciones

[P. 46] sobrepasa el año, toda vez que el giro comercial de la empresa es permanente y su actividad no se agota con la construcción de una sola obra, dicho contrato se convierte en un contrato por tiempo indefinido.

Según el inciso a) del artículo 86 del Código de Trabajo, la conclusión de la obra termina el contrato de trabajo sin responsabilidad para ninguna de las partes.

ARTICULO 86.- *El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas:*

Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga, y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada; (...)

Este tipo de relación contractual siempre va a estar sujeta a la realización de una obra o proyecto determinado, por lo que al finalizar, las partes no incurrirán en responsabilidad alguna, dada la propia naturaleza del contrato.

JURISPRUDENCIA

1. Sobre la Conversión del Tipo de Contrato Laboral en Función del Tiempo Ejecutable en el Sector Público

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría:

I. El actor planteó la demanda para que en sentencia se condene al accionado a pagarle preaviso, cesantía, vacaciones, aguinaldo, salarios caídos, daños y perjuicios, intereses y ambas costas. Pidió que se le reinstalara en su puesto, con el pago de los salarios dejados de percibir, desde que se le cesó hasta su efectiva reinstalación, con los intereses generados sobre las sumas pendientes hasta su efectivo pago y, en caso de oposición, se le imponga el pago de ambas costas del proceso (folios 1 a 8). La apoderada general judicial del demandado contestó negativamente y opuso las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva y la genérica sine actione agit (folios 26 a 28). El juzgado declaró parcialmente con lugar la demanda y condenó al accionado a pagar ochocientos cincuenta mil ciento sesenta y dos colones con sesenta y ocho céntimos, por dos meses de salarios que le hubieren correspondido al demandante de haber trabajado hasta el 31 de marzo de 2007; noventa y tres mil ciento siete colones con noventa y cuatro céntimos, por aguinaldo; cien mil novecientos veintinueve colones con cincuenta y cinco céntimos, por salario escolar; treinta mil ciento veinticinco colones con veintisiete céntimos, por diferencia de cesantía, menos lo correspondiente a la ley 7983, para un total de un millón sesenta y cinco mil novecientos setenta y un colones con sesenta y nueve céntimos, más los intereses legales desde que cada rubro se hizo exigible hasta su efectivo pago, lo que se calcularía en sede administrativa, sin perjuicio de hacerlo en la judicial, en caso de inconformidad. En lo demás desestimó la acción por improcedente y resolvió el asunto sin especial condenatoria en costas (folios 113 a 117). Ambas partes apelaron y el órgano de alzada revocó el fallo y declaró sin lugar la demanda en todos sus extremos (folios 118 a 125, 171 a 178 y 203 a 212).

II. Ante la Sala, el actor se muestra disconforme con lo resuelto por el tribunal. Aduce que este órgano consideró que su contrato fue a plazo fijo o por obra determinada, pero dejó de lado que el plazo fue incumplido y que fue despedido antes de que se terminara de cobrar el derecho de circulación, gestión para la que había sido contratado. Señala que aun y cuando no se firmó el contrato, como prueba de la vigencia de la relación aportó el carné que le fuera entregado. Sostiene que su despido se disfrazó con el argumento de que su nombramiento había concluido, lo que no fue cierto y tampoco fue probado por la parte demandada. Insiste en que el cese se dio antes del vencimiento del plazo, en forma unilateral e injustificada. Agrega que, en

cualquier caso, el vínculo se había transformado en uno por tiempo indefinido, en el tanto en que la duración de la función contratada superó el período de tres meses, con lo cual se desnaturalizó el contrato a plazo. Insiste en que se irrespetó el plazo del contrato, pero que este ya se había consolidado y convertido en una relación por tiempo indefinido. Dice que la persona que fue nombrada en su plaza, supuestamente hasta el 31 de marzo de 2007, siguió laborando para el ente demandado y lo mismo sucedió con otras dos personas, que todavía siguen al servicio del INS, lo que evidencia la continuidad de la prestación, lo que no ocurrió en su caso. Alega que la mayoría de personas que ingresaron a cobrar el seguro obligatorio de vehículos aún siguen laborando para el accionado, lo que desvirtúa que el contrato fuera realmente a plazo. Así, refiere que aunque la fecha de conclusión estaba fijada para el 31 de marzo de 2007, con posterioridad se operaban prórrogas indefinidas, ya que la Autoridad Presupuestaria no ha autorizado la creación de nuevas plazas, razón por la cual se acude a ese otro tipo de contratos menos favorables. Invoca la convención colectiva y señala que con base en esta normativa a aquellas personas que les hayan sido reconocidos veintitrés años de trabajo en el Sector Público y que hayan laborado por un período de más de tres meses en el Instituto tienen derecho a la continuidad del nombramiento. Agrega que no es cierto que estuviera nombrado en una plaza de oficinista, por cuanto lo estaba en una de profesional. Arguye que no podía ser despedido, pues ya había superado el período de tres meses al que alude la convención colectiva. Cita el numeral 102 y afirma que su destitución no fue motivada y se invocó una situación que él advirtió antes de ser contratado, concretamente que había recibido la liquidación de sus derechos laborales por sus servicios en el Sector Público, al amparo del régimen del Servicio Civil. Plantea que esta causa estaría prescrita, pues fue invocada más de tres meses después de haber sido conocida. Refiere que en su caso nunca se aplicaron los supuestos regulados en el artículo 81 del Código de Trabajo ni los contemplados en los numerales 88 y 89 de la convención colectiva. Añade que el artículo 52 de este último cuerpo legal preveía su derecho al nombramiento firme, pese a lo cual se nombró a otra persona en su lugar. También expone que, en su caso, no se observó el debido proceso previsto en el capítulo XI de la norma convencional, ya que se le cesó sin más, antes del vencimiento del plazo, con base en una causal incorrecta y que estaría prescrita, en el tanto en que desde un inicio informó claramente que había recibido sus prestaciones al finalizar su labor consular. Por otra parte, afirma que el ente accionado no logró desacreditar la persecución en su contra por parte de un funcionario, quien hasta lo amenazó a fin de que desistiera del recurso de amparo y que incluso le ofreció un nombramiento nuevo y en propiedad. Recalca que el cese no fue por vencimiento del plazo, sino por otros motivos alejados del derecho y del debido proceso. Plantea que él cumplió todos los requisitos exigidos para desempeñar el puesto y que se le manifestó que una vez que venciera el contrato se le daría otro hasta tanto se le nombrara en una plaza fija, como sucedió con las demás personas que ingresaron a laborar cuando él lo hizo. Asegura

que quedó acreditada la existencia de los daños y perjuicios que reclamó, concretamente el deterioro en su salud física y emocional, por haber sido cesado con motivos alejados al desempeño de sus labores. En otro orden de ideas, advierte que su salario lo conformaba un monto mayor al que se tuvo por acreditado, dado que le fueron reconocidas veintitrés anualidades. Asimismo, expresa que con la certificación C-531Rh-2009 de la Subdirección de Recursos Humanos, demostró que la plaza 2405 asignada al Seguro Obligatorio de Automóviles (SOA), la ocupó del 17 de octubre de 2006 al 31 de enero de 2007 y, de inmediato, fue ocupada por la señora Fernández Moreira, luego por uno de los empleados que ingresó en sus mismas condiciones hasta el 31 de marzo de 2008 y, posteriormente, por una tercera persona, del 15 de octubre de 2008 al 31 de marzo de 2009, con lo cual resulta evidente que el argumento del ente demandado, en el sentido de que esa plaza solo tenía presupuesto hasta el 31 de marzo de 2007 carece de sustento al igual que la argumentación hecha en el sentido de que se trató de contratos temporales. El recurrente recapitula señalando que: “a.- El suscrito nunca firmó Contrato alguno al ingresar. b.- No se respetó la Convección Colectiva en su Artículo 102 y 52 la Condición del trabajador. c.- La persona que nombraron -Adriana Fernández Moreira- fue nombrada desde el 1 de marzo 2007 en mi plaza de temporalidad. d.- Se irrespetó el Debido Proceso -capítulo XI de la Convención Colectiva del INS- por haber cumplido el suscrito más de tres meses de laborar con la institución (ver página 4 del primer escrito, e.- Cuando ingresé al INS, fui Contratado con 8 personas más que todavía están laborando en dicha institución”. Con base en esos argumentos, solicita que se acoja el recurso y se declare con lugar la demanda, con las costas a cargo del demandado (folios 216 a 225).

III. El reparo del recurrente de que no es cierto que estuviera nombrado en una plaza de oficinista, por cuanto estaba en una de profesional, no es de recibo, porque en el hecho primero (no controvertido) del libelo de su demanda fue claro al indicar que el 17 de octubre de 2006 inició labores para la accionada como oficinista en el Departamento de Seguro Obligatorio Automotriz (SOA), lo que se confirma con la certificación de folios 17 y 30, expedida el 26 de enero de 2007 por el Departamento de Recursos Humanos. En esta se indica que el accionante “*labora para la institución, desde el diecisiete de octubre de 2006 y su nombramiento se extiende hasta el día treinta y uno de enero de 2007. / Actualmente ocupa un puesto de la clase **OFICINISTA I, en EL DEPARTAMENTO DE SEGURO OBLIGATORIO DE VEHÍCULOS (S.O.A.)***”. Tampoco se atiende el agravio de que para justificar la cesación el instituto empleador invocó una situación advertida por él antes de ser contratado (la liquidación de sus derechos laborales por sus servicios en el Sector Público), argumentación que la demandada nunca ha alegado; por el contrario, en la contestación del hecho quinto de la demanda, reconoció que esa situación se conocía desde el inicio de la contratación y al ser valorada se concluyó que no le afectaba lo establecido en el artículo 586, inciso b), del Código de Trabajo. Al no haberse invocado tal situación como causa del cese, no

puede acogerse a su respecto la defensa de prescripción opuesta en el libelo de demanda. La afirmación del recurrente de que él cumplió los requisitos exigidos para desempeñar el puesto y que se le manifestó que una vez que venciera el contrato se le daría otro hasta tanto se le nombrara en una plaza fija no es atendible porque esas afirmaciones fueron negadas por el instituto asegurador en el libelo de contestación de demanda y el actor no probó su dicho en el proceso como le correspondía (doctrina de carga de la prueba del artículo 317 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria en esta materia). La argumentación de que el accionado no desacreditó la persecución en su contra por parte de un funcionario que lo amenazó para que desistiera de un recurso de amparo y hasta le ofreció un nombramiento en propiedad, carece de prueba y al actor le correspondía -no al INS- probar el hecho que alegó.

IV. De los autos se infiere, sin dubitación, que el contrato de trabajo entre actor y demandado fue uno a plazo fijo. No otra cosa se colige de los siguientes elementos de prueba: a) la certificación de folios 17 y 30 expedida por el Departamento de Recursos Humanos el 26 de enero de 2007, en la cual se indica que el accionante *“labora para la institución, desde el diecisiete de octubre de 2006 y su nombramiento se extiende hasta el día treinta y uno de enero de 2007”*; b) de los documentos de folios 13, 15 y 29 donde consta que el nombramiento del demandante fue autorizado del 17 de octubre de 2006 al 31 de enero de 2007; c) de los folios 106 al 107 en los cuales quedó claro que el actor laboró para el accionado en dicho período, ocupando el puesto 2405 de la clase oficinista I, el cual forma parte del recurso personal del demandado asignado por la Contraloría General de la República sucesivamente durante el período de octubre a marzo de cada año y d) la deposición de los testigos Quintero Gómez (ex-compañero de trabajo del actor) y Garreta Madrigal (jefa del Departamento de Recursos Humanos del INS), quienes, en su orden, en lo que interesa, señalaron: *“Conozco que al actor se le contrató personal... Para efectos del cobro del marchamos se contrata varia gente como en el caso del actor...”* (folios 83 a 85). *“El actor ingresó en el proceso de selección de personal que se iba a destinar al cobro del derecho de circulación de los vehículos automotores. En el Ins podemos tener dos tipos de puestos, los de cargos fijos que son las plazas permanentes de la institución y las plazas por servicios especiales, las cuales se autorizan en forma temporal, en esta categoría están las que se destinan al cobro de seguro obligatorio y están autorizadas únicamente por un período del año que ha sido variado, actualmente se autoriza del treinta y uno de octubre al treinta y uno de marzo del siguiente año. La plaza del actor por ser temporal debió de estar autorizada por ese período que indiqué. Al actor se le nombró hasta el treinta y uno de enero, iba del diecisiete de octubre hasta el treinta y uno de enero. ...al actor se le podía nombrar hasta el treinta y uno de marzo. ...el nombramiento depende de las necesidades de la plaza y el volumen de trabajo que estime la jefatura... Cuando se contrató al actor también se contrató a más personal. La mayoría terminó hasta el treinta y uno de marzo pero puede ser que otros hayan terminado antes... Todos los compañeros que*

ingresan a las plazas SOA ingresan temporales y se les advierte que van a permanecer en esa condición porque las mismas no están autorizadas de forma permanente. Incluso el contenido presupuestario de estas plazas es diferente al resto de plazas en el Ins, ya que es por servicios especiales. ...la convención establece (...) que no se le puede dar condición de temporal a una persona que esté elegible para el puesto y que tenga más de tres meses de estar en una plaza vacante. La plaza que ocupó el actor no es vacante porque se autorizó por un tiempo determinado...” (folios 86 a 88). No puede tenerse como data de conclusión de esa relación la de vigencia del carné de identificación que se le entregó al actor, por no existir prueba que avale esa fecha como la de terminación del contrato temporal, y más bien los documentos de folios 13, 15, 17 y 29 dan cuenta de que su nombramiento estaba previsto hasta el 31 de enero de 2007, data en la que efectivamente se le cesó. De ahí que no pueda entenderse que el accionado incumplió el plazo contractual o que al actor se le cesó antes del vencimiento o de que se terminara de cobrar el derecho de circulación (gestión para la cual fue contratado), o que no fuera cierto ni se probara que su nombramiento había concluido. No se probó que el contrato a plazo o por tiempo determinado se hubiese transformado en uno por tiempo indefinido, como pretende hacer creer el recurrente, al haber ocupado por más de tres meses (del 17 de octubre de 2006 al 31 de enero de 2007) el puesto 2405 asignado, por no haber demostrado encontrarse él y la plaza que ocupó en el supuesto del artículo 52, inciso b), de la Convención Colectiva de los Empleados del INS, que señala: *“ARTÍCULO 52: La condición del trabajador en el Instituto puede ser: a.- (...) / b.- TEMPORAL: Cuando ocupe por tiempo determinado o indefinido una plaza que pertenece a otro trabajador. No podrá asignarse esta condición a quienes por un período mayor de 3 (tres) meses, ocupen plazas que estén vacantes en forma definitiva y se encuentren en la nómina de elegibles para el cargo. / En caso de que el desempeño del funcionario sea deficiente, la jefatura respectiva deberá pronunciarse ante Recursos Humanos antes del término de tres meses. En caso contrario el funcionario adquiere el derecho al nombramiento en firme...”* (el subrayado es del redactor). Así, el contrato del accionante no se convirtió en uno por tiempo indefinido aun cuando hubiese laborado en el cargo un período mayor de 3 meses, por cuanto no demostró que la plaza por él ocupada fuera una vacante de las que alude la norma; por el contrario, se acreditó que se trata de un puesto especial aprobado para ser utilizado durante el período de fin y principio de año, en el cobro del seguro obligatorio de automóviles (función específica y temporal), y de haber estado esa plaza en el supuesto de la norma tampoco probó que estuviese en la nómina de elegibles para adquirir derecho al nombramiento en el cargo por tiempo indefinido. Si bien, con la certificación C-531Rh-2009 de la Subdirección de Recursos Humanos se demostró que la plaza 2405, asignada al Seguro Obligatorio de Automóviles (SOA), fue ocupada por el actor del 17 de octubre de 2006 al 31 de enero de 2007, por la señora Fernández Moreira del primero de febrero al 29 de marzo de 2007, por el señor Solano Navarro del 16 de octubre de 2007 al 31 de marzo de 2008 y

por la señora Salazar Chacón del 15 de octubre de 2008 al 31 de marzo de 2009, ello no evidencia que el argumento del demandado en cuanto a que esa plaza solo tenía presupuesto hasta el 31 de marzo de 2007 carezca de sustento, al igual que el otro, de que se trató de contratos temporales. De esa certificación queda claro que *“La plaza en que fue nombrado el señor (...), forma parte de los recursos asignados a la Institución durante el período de octubre del dos mil seis a marzo del dos mil siete (así sucesivamente cada año con esta periodicidad), dado que presupuestariamente son cargos especiales aprobados por la Contraloría General de la República, para ser utilizados durante el período de fin e inicio de año, en que se realiza el cobro masivo del Seguro Obligatorio de Automóviles”*. De lo anterior se deduce que se trata de una plaza temporal en la cual solo se le pudo nombrar por el período debidamente presupuestado y no por tiempo indefinido. En consecuencia, no es cierto el reparo del recurrente en cuanto refiere que aunque la fecha de conclusión estaba fijada se operaban prórrogas indefinidas. El hecho de que otras personas que ingresaron junto con el actor a cobrar el seguro obligatorio de vehículos y que a quien se nombró en aquella plaza hasta el 31 de marzo de 2007 aún continúen laborando para el accionado no evidencia la continuidad del nombramiento que dio origen a la relación de ellas con el INS ni desvirtúa que el contrato del accionante fuera temporal, por cuanto esas personas bien pudieron ser nombradas en plazas por tiempo indefinido o pasar a ocupar, con posterioridad, otros puestos, haciendo sustituciones y aún seguir sirviendo al demandado. Debe hacerse ver que no hay continuidad en los nombramientos efectuados en esa plaza, o que esta se estuviera utilizando de manera permanente, ya que de la certificación referida se extrae que los nombramientos recayeron en personas diferentes, solo por los períodos aprobados, de octubre a marzo de los años 2007-2008 y 2008-2009. El recurrente no fue despedido unilateralmente por el instituto accionado por razones discriminatorias o de persecución política como se ha pretendido hacer creer y de lo que no existe prueba alguna, sino que su cesación se dio por el acaecimiento del plazo, razón por la cual el alegato de que no se observó el debido proceso previsto en el Capítulo XI de la norma convencional y de que su destitución no fue motivada de conformidad con el artículo 102 de la convención no resulta atendible. La misma suerte corre la argumentación de que en su caso nunca se invocaron los supuestos regulados en el artículo 81 del Código de Trabajo ni los contemplados en los numerales 88 y 89 de la convención colectiva; por cuanto, como bien se ha señalado en las instancias precedentes, al demandante no se le despidió sino que su cesación se dio por el acaecimiento del plazo del contrato de trabajo. O sea, que la causa por la que dicho contrato expiró se deriva de su naturaleza temporal, por el cumplimiento del plazo, sin que se quebrante el artículo 52 de la convención colectiva ni pueda aplicarse el Capítulo XI de ese instrumento. Por innecesario, este órgano jurisdiccional omite hacer análisis de los agravios y argumentaciones esgrimidos por la parte recurrente atinentes al salario que se tuvo por acreditado y los daños y perjuicios reclamados.

2. Sobre la Contratación por Tiempo Determinado de Personal para Brindar Servicios Técnicos Especializados y la Posibilidad de que Este Contrato se Convierta en Contrato por Tiempo Indeterminado

[Sala Segunda]^{iv}

Voto de mayoría

IV. SOBRE EL TIPO DE CONTRATACIÓN: La parte accionada sostiene en su recurso la tesis de que el contrato suscrito entre las partes fue uno por tiempo indeterminado, mientras que la parte actora ha sustentado sus pretensiones en proceso sobre la existencia de una contratación a plazo. Al respecto, cabe hacer las siguientes precisiones. En el Capítulo de Garantías Sociales, el artículo 56 de la Constitución Política que nos rige (que tuvo su antecedente en la reforma impulsada en el año 1943), es una norma programática, que establece un derecho social concreto al trabajo y una vigilancia del Estado a efecto de que no se lesione éste ni la libertad para elegirlo. En tal sentido, dispone: *“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan 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. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”*. Ese derecho fundamental se desarrolla, a nivel de legislación ordinaria interna, mediante el artículo 26 del Código de Trabajo, el cual recoge el principio de continuidad que ha venido caracterizando la contratación laboral. Esto es así porque nuestro sistema legal-laboral se desarrolla a partir de un estado social de derecho, cuya orientación se dirige a garantizar derechos laborales y sociales de los trabajadores y las trabajadoras, con clara visión de disminuir la inestabilidad, sinónimo de inseguridad para tales grupos. De esa forma nuestro sistema legal, acorde con la finalidad del derecho del trabajo, no se conforma con el presente del trabajador o trabajadora si no que procura asegurar su porvenir, potenciando las contrataciones por tiempo indefinido. Esto se desprende del citado numeral (artículo 26 del Código de Trabajo), que a la letra dice: *“El contrato de trabajo sólo podrá determinarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, **en cuanto beneficie al trabajador** aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos”* (énfasis agregado). Por su parte el artículo 27 del citado cuerpo normativo prohíbe, como regla general los contratos a plazo por más de un año **en perjuicio del trabajador**. La excepción a esa regla son los contratos para servicios que requieran preparación técnica especial, en cuya hipótesis el plazo puede ser hasta de cinco años. En el caso concreto, tal y como lo analizó el tribunal en la sentencia recurrida, en el contrato suscrito por las partes se estableció la

naturaleza temporal de la relación en tanto su vigencia fue acordada por dos años con posibilidad de renovación automática (cláusula 14, a folio 53), temporalidad que también se logra deducir de lo dispuesto en el párrafo segundo in fine de la cláusula 7 así como de la cláusula 13 de éste (folios 51 y 53, respectivamente), aunado al hecho de que se requiere una preparación técnica especial, sobre todo si se toma en cuenta que el contrato fue para el desempeño del cargo de Gerente General del G.F.C.S.A, incluida la Gerencia del Banco del mismo nombre, para cuyo fin el actor debía cumplir las obligaciones y tareas de un ejecutivo principal, en apego a las normas y regulaciones vigentes en el país (cláusula 1, a folio 50). Con respecto a lo que se debe entender por preparación técnica especial, la Sala ha indicado: *De acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, la voz 'preparación' significa, entre otros: "f. Acción y efecto de preparar o prepararse. II. 2. Conocimiento que alguien tiene de cierta materia..." (Real Academia Española, Diccionario de la Lengua Española, Madrid, vigésima primera edición, Tomo II (h-z), 1992, p. 1659). El sentido que se le ha dado a la palabra 'técnica', en esa misma obra es el siguiente: 'adj. Perteneciente o relativo a las aplicaciones de las ciencias y las artes. II 2. Aplícase en particular a las palabras o expresiones empleadas exclusivamente, y con sentido distinto del vulgar, en el lenguaje propio de un arte, ciencia, oficio, etc. II 3. m y f. Persona que posee los conocimientos especiales de una ciencia o arte.' (Op.cit., Tomo II, p. 1950). Por último, el vocablo 'especial', significa: 'adj. Singular o particular; que se diferencia de lo común o general. II 2. Muy adecuado o propio para algún efecto...' (Op.cit., Tomo I (a-g), pp. 891-892). Con base en dichas citas y analizada la frase 'preparación técnica especial', en el contexto de la norma legal que aquí interesa, debemos entender que la misma hace alusión, al conocimiento o a la habilidad particularizado, no común, que debe tener el trabajador respecto de los servicios que debe prestar; es decir, los servicios objeto del contrato, no pueden ser llevados a cabo, en general, por cualquier trabajador; sino, por una persona, portadora de conocimientos o de habilidades singulares, definitivamente no comunes..." (voto n° 99 de las 9:00 horas, del 16 de abril de 1998. Véase también la sentencia n° 604 de las 10:30 horas, del 13 de junio de 2000). Así las cosas, no sería posible concluir que, al estipular el contrato que superaría el año de contratación, se pudiera considerar la relación del actor con la parte accionada como de naturaleza indeterminada, dado que, al tratarse de un convenio, en el cual se tomó en consideración su preparación técnica especializada, el mismo podía legítimamente ser de tiempo determinado, pero hasta por cinco años. Además, si bien las funciones encomendadas corresponden a una necesidad indefinida de la empleadora (cláusula primera, a folio 50) y que el puesto para el que se le contrató había existido antes y existiría después de la contratación, lo cierto es que también se cuenta con un contrato escrito con cláusulas sumamente claras que no dan pie a confusión, a la vez que quedó demostrado ser una actividad en la que se requiere preparación técnica especial aunado a que la situación coyuntural por la que atravesaba la accionada conllevó a que procurara los servicios de una persona de trayectoria en el campo,*

como lo era el actor, lo que redundaría en captar nuevamente la confianza de las autoridades financieras, específicamente de la SUGEF, como del público en general (véase documental, a folios 56, 74, 76, 77 a 81, 105 a 179). Ahora bien, el artículo 25 del Código de Trabajo establece que la plena prueba del contrato se hará con el documento escrito y que su falta se imputará al empleador, lo cual, analizado a contrario sensu, implica que si existe tal documento, el empleador deberá atenerse a su contenido aunque no favorezca sus intereses, máxime cuando no existe ninguna otra prueba que desvirtúe la naturaleza temporal del contrato. Además, es importante indicar que, en este caso, también resulta de aplicación el principio protector y la condición más beneficiosa para el trabajador, según se deduce del propio artículo 26 del Código de Trabajo antes analizado (“...se tendrá como contrato por tiempo indefinido, **en cuanto beneficie al trabajador...**” –énfasis agregado-), aspecto sobre el cual debe considerarse que el actor pretendió el pago de “16 meses restantes **del contrato a plazo fijo para completar los 24 meses del plazo fijo, a razón de US \$ 17,000 por mes. Cláusula 14 del contrato**” (énfasis agregado) (pretensión n° 5 de la demanda, a folio 224); agregando que la intención era “proteger un mínimo de estabilidad laboral” (penúltimo párrafo del folio 202) para lo cual propuso que se incluyeran en el texto de aquel documento “cláusulas que desincentivaran a los dueños de su rompimiento antes del término pactado” (idem). Sobre el particular, véase que en el voto n° 255 de las 15:30 horas, del 11 de noviembre de 1993, se señaló: “En este caso, por las relacionadas circunstancias que rodearon la relación laboral que nos ocupa, considerar que, el actor, prestaba sus servicios, que como se dijo, eran especiales, por plazo indeterminado, le ocasionaría un grave perjuicio, por lo que se violentaría, además del artículo 26 del Código de Trabajo por aplicación errónea del aparte segundo, también el artículo 19 del mismo cuerpo de leyes, en su párrafo primero, pero fundamentalmente, se resolvería contra lo que dispone el artículo 17 de nuestro ordenamiento laboral, pues se estarían interpretando el contrato, que es ley entre las partes y el artículo 26, aparte primero, del Código de Trabajo, en perjuicio del trabajador, contrariando el principio in dubio pro operario, consagrado en el artículo 17 de ese Código”. Así las cosas, como se dijo, atendiendo a que del contrato suscrito por el apoderado generalísimo del G.F.C.S.A y el actor, en fecha 30 de junio de 2007, se colige que las partes convinieron en un contrato de trabajo a plazo fijo, para una prestación de servicios que requiere de una preparación técnica especial (un puesto que exige características especiales), por cuanto las funciones del cargo suponen habilidades y capacitación especializada, que le dan un carácter particular o específico con independencia **de la naturaleza permanente de la respectiva función** (si bien es cierto las causas y la materia de que se trata subsisten, ello no puede significar, per se, que se está ante un contrato a plazo indefinido). Además, según se expresó también, se pretendió garantizar la permanencia en el puesto del actor, por un mínimo de dos años, dadas las condiciones académicas y personales de éste, las cuales fueron consideradas por los personeros de la parte demandada para contratarlo y ofrecerle

condiciones que resultaran atractivas. Las circunstancias expuestas se ajustan, entonces, a lo dispuesto en el numeral 26 ídem. Y, en todo caso, como también se dijo, la finalidad de tal disposición, consiste en evitar algún tipo de perjuicio económico al trabajador o trabajadora, situación que no opera en el sub examen, toda vez que la indemnización que le corresponde resulta más beneficiosa, que las previstas en los numerales 28 y 29 íbidem, que corresponden a la contratación por tiempo indefinido, razón por la cual debe mantenerse lo resuelto en la alzada. Consecuentemente, no lleva razón la representación de las demandadas en su pretensión, de que al subjúdice se le apliquen los numerales 28 y 29 del Código de Trabajo, que regulan el preaviso y el auxilio de cesantía como formas de indemnización en los casos de despido injustificado en los contratos por tiempo indeterminado, pues lo procedente en contrataciones a plazo fijo como la que medió en este asunto, es el resarcimiento previsto en el artículo 31 íbidem (solicitado en el punto 5 de la petitoria).

3. Contratos Laborales a Plazo Fijo y Contratación de Empleados de Confianza

[Sala Segunda]^v

Voto de mayoría

IV. Resulta oportuno distinguir entre el puesto de confianza y los nombramientos a plazo. Efectivamente, en el Capítulo de Garantías Sociales, artículo 56 de la Constitución Política que nos rige (que tuvo su antecedente en la reforma impulsada en el año 1943), que es una norma programática, se establece un derecho social concreto al trabajo y una vigilancia del Estado para que no se lesione éste ni la libertad para elegirlo, al disponer que *“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan 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. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”*. Ese derecho fundamental se desarrolla, a nivel de legislación ordinaria interna, mediante el artículo 26 del Código de Trabajo, el cual recoge el principio de continuidad que ha venido caracterizando la contratación laboral. Esto es así porque nuestro sistema legal-laboral se desarrolla a partir de un estado social de derecho, cuya orientación se dirige a garantizar derechos laborales y sociales de los trabajadores y las trabajadoras, con clara visión de disminuir la inestabilidad, sinónimo de inseguridad para esos grupos. De esa forma nuestro sistema legal, acorde con la finalidad del derecho del trabajo, no se conforma con el presente del trabajador o trabajadora si no que procura asegurar su porvenir, potenciando las contrataciones por tiempo indefinido. Esto se desprende del citado numeral (artículo 26 del Código de Trabajo), que a la letra dice: *“El contrato de trabajo sólo podrá determinarse por*

tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos". Por su parte el artículo 27 del citado cuerpo normativo prohíbe, como regla general los contratos a plazo por más de un año en perjuicio del trabajador. La excepción a esa regla son los contratos para servicios que requieran preparación técnica especial, lo que en criterio de esta Sala debe demostrar la parte empleadora, en cuya hipótesis el plazo puede ser hasta de cinco años. Este artículo también admite prorroga expresa o tácita; lo que debe entenderse que es permitido cuando no perjudica a la persona trabajadora. Esto significa, ni más ni menos, que cuando la parte patronal utiliza indebidamente la contratación a plazo en tareas que por su esencia y naturaleza son permanentes, la conclusión ha de ser que las contrataciones no pueden ser a plazo, y de hacerlo para burlar derechos laborales, dicha calificación debe declararse arbitraria y con abuso del derecho por parte del empleador o empleadora. A esta conclusión se arriba porque, como ya lo ha dicho esta Sala, los contratos a plazo pueden pactarse únicamente si la naturaleza de las funciones así lo requiere, también tienen otras limitaciones como las previstas por el artículo 27 del Código de Trabajo. Por otro lado, debe tomarse en consideración que no puede equipararse la relación a plazo fijo o por tiempo determinado con la naturaleza del empleado de confianza, como en el fondo lo consideró el tribunal, por tratarse de dos cuestiones absolutamente distintas. Evidentemente lo primero tiene que ver con el plazo fijado de antemano por las partes de acuerdo con el objeto del contrato e incluso por preverlo así la ley en los casos que así se establezca, para la realización de los trabajos o para el desempeño de determinadas funciones. Mientras que la calidad de empleado o empleada de confianza no tiene que ver con el plazo del contrato, sino, con las especiales características del puesto, por las cuales en algunos casos se ha considerado necesario en materia de empleo público, relevarlo de los procedimientos establecidos para el nombramiento y remoción, no dotándolo o dotándola por consiguiente de estabilidad, como resulta ser el asunto de que se conoce. El puesto de Oficial Mayor, según se explicó, es de confianza, pero no puede afirmarse que quien ocupa ese cargo lo haga a plazo, por cuanto no encaja dentro de los presupuestos del artículo 27 del Código de Trabajo, ni existe otra normativa que lo indique como de esa naturaleza. Conforme con lo que viene expuesto, a la Sala no le cabe la menor duda que el actor fue nombrado en un cargo de confianza, propiamente como Oficial Mayor, ejecutando funciones de Director Administrativo, en el Ministerio de Ambiente y Energía, del 8 de mayo de 2002 hasta el 7 de mayo de 2006, y por eso, al contemplar el artículo 586 del Código de Trabajo, que ese puesto comprende el pago de auxilio de cesantía y al no existir normativa especial que excluya ese derecho, lo resuelto por el órgano de alzada, debe revocarse.

V. Consecuente con lo expuesto, la sentencia impugnada debe revocarse en cuanto denegó los extremos de auxilio de cesantía e intereses, acogió a su respecto la defensa de falta de derecho y resolvió el asunto sin especial condena en costas. En su lugar, procede denegar esa defensa y condenar al demandado a pagarle al actor el auxilio de cesantía, por la relación de trabajo que se dio entre el 8 de mayo de 2002 hasta el 7 de mayo de 2006, período por el cual, de conformidad con lo establecido por los numerales 29 y 30 del Código de Trabajo, le corresponde 81 días de salario. Tomando en cuenta además, que el salario promedio del accionante durante los seis meses de la relación laboral fue de quinientos ochenta mil colones (hecho segundo de la demanda no controvertido), es decir, diecinueve mil trescientos treinta y tres colones con treinta y tres céntimos por día, por este concepto le corresponde la suma de un millón quinientos sesenta y seis mil colones. Sobre dicha cantidad deben reconocerse intereses desde que ese extremo debió cancelarse y hasta su efectivo pago.

4. Contrato por Tiempo Indefinido que se Convierte a Contrato por Plazo Determinado

[Sala Segunda]^{vi}

Voto de mayoría

I. En la demanda el actor relató que le prestó servicios a la Municipalidad de Tarrazú como asistente del alcalde, desde el primero de julio de 1998 hasta el 30 de noviembre de 2000. Indicó que el 15 de noviembre de ese año fue nombrado alcalde municipal pasando de un puesto a otro, a partir del 1° de diciembre siguiente y hasta el 30 de enero de 2003. Señaló que por haber ganado las elecciones en diciembre de 2002, a partir del mes de febrero de 2003 fue investido por el Tribunal Supremo de Elecciones como alcalde, puesto que ocupó hasta el mes de enero de 2007. Afirmó que la demandada no lo reintegró al puesto de asistente del alcalde y que en el año 2003 con autorización de la Contraloría General de la República, le canceló las vacaciones no disfrutadas de los años 1999 al 2001. Aseguró que no se le pagaron las prestaciones por la relación laboral sostenida en forma ininterrumpida entre julio de 1998 y el 9 de enero de 2007, ni 67 días de vacaciones. Con base en esos hechos pidió se le cancelen dichos días de vacaciones con base en el último salario e intereses desde esa última fecha y hasta su efectivo pago. Además pidió la reinstalación al puesto de asistente con pago de salarios caídos a partir de ese 9 de enero de 2007 y hasta su efectiva reinstalación. Por otro lado, solicitó la cancelación de los aumentos, aguinaldos, salarios escolares y vacaciones generados entre esa fecha y el momento de la reinstalación. Para el supuesto de que se deniegue la reinstalación, pidió el pago de las prestaciones legales entre julio de 1998 y enero de 2007. Subsidiariamente, en caso de considerarse que no se tiene derecho al pago de prestaciones por el tiempo en que fungió como alcalde, solicita el reconocimiento de las prestaciones por el periodo en

que trabajó como asistente de alcalde, calculadas sobre el promedio salarial de los últimos seis meses; e intereses desde aquel 9 de enero hasta el efectivo pago. Por último, solicitó el pago de ambas costas (folios 19 a 23). A la demanda se opusieron las defensas de falta de derecho y de *sine actione agit*. Para la parte accionada, el accionante al asumir el puesto de alcalde en el año 2000 no solicitó el respectivo permiso sin goce de salario en el puesto que venía ocupando como asistente del alcalde y luego sacó a concurso esta otra plaza, en virtud de lo cual, nombró a la señora Emilia María Retana Jiménez. Además, indicó que a él se le pagaron las prestaciones legales correspondientes al periodo comprendido entre el año 1998 y enero de 2003 (folios 39 a 41 y 48 a 53). El Juzgado de Trabajo de Mayor Cuantía de Cartago mediante sentencia número 332-08 de las 10:19 horas del 27 de junio de 2008 declaró parcialmente con lugar la demanda. Condenó al ente municipal a pagarle al señor Naranjo Naranjo un millón seiscientos noventa y cuatro mil quinientos treinta y cinco colones con diecinueve céntimos por sesenta y siete días de vacaciones e intereses desde la conclusión de labores hasta el efectivo pago. Denegó la pretensión de reinstalación al puesto de asistente de alcalde con el pago de salarios caídos, aumentos, aguinaldos, salarios escolares y vacaciones generados después del 9 de enero de 2007. Desestimó la solicitud de preaviso y de auxilio de cesantía, tanto respecto del periodo en que se desempeñó de asistente como de alcalde. Impuso las costas a la demandada y fijó los honorarios de abogado en un quince por ciento del total de la condenatoria (folios 124 a 131). El Tribunal de Trabajo de Cartago, por voto número 101-09 de las 9:50 horas del 22 de abril de 2009 confirmó dicho pronunciamiento (folios 150 a 153).

II. El actor se muestra inconforme con el fallo de segunda instancia, por considerar que no existe prueba alguna acerca de la existencia de concurso, con excepción de la declaración complaciente de la señora Emilia Retana Jiménez, que por ser la actual asistente del alcalde es una persona interesada. Alega que el tribunal partió de la existencia de una renuncia tácita en perjuicio de los intereses de un trabajador, con quebranto del principio *in dubio pro operario* contemplado en el artículo 17 del Código de Trabajo y de la sana crítica con infracción del numeral 493 de ese cuerpo normativo, por cuanto no se valoró la prueba con equidad “... *ya que no le dieron importancia a la ausencia total de prueba documental para un tema que como el de un concurso para llenar una vacante, la formalidad del procedimiento es básica y fundamental para que el mismo exista como tal; dicho de otra forma, un concurso no puede existir sin formalidades, sin que hayan documentos que los respalden ...*”. Para la parte recurrente, la renuncia debe ser expresa y aceptar que puede ser tácita “... *da al traste con todos los avances sociales de un derecho tutelar y de orden público como lo es el Derecho Laboral...*”. En ese sentido, reclama el quebranto del artículo 28 del Código de Trabajo, según el cual, la renuncia se debe expresar por escrito y si es verbal en presencia de dos testigos. Aduce que desde quince meses antes a la entrada en

vigencia del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio (8 de febrero de 2002), el Consejo Municipal lo había nombrado alcalde, manteniéndose sin interrupciones en el puesto hasta enero de 2007. Por ello, tilda de “falaz” el argumento del tribunal, consistente en que debió solicitar un permiso sin goce de salario en febrero de 2003, luego de ser investido como alcalde por elección popular; pues, sostiene que se trata del mismo puesto por él ostentado desde diciembre de 2000 “... sólo que en un inicio nombrado por el Consejo Municipal y luego por el pueblo de Tarrazú, pero siempre en el mismo puesto y no tiene mucha lógica pensar que si se mantuvo la relación debía pedir un permiso por algo que el superior había decidido 15 meses antes de que entrara en vigencia un Reglamento”. Sobre el particular, considera que se le está dando al reglamento efectos retroactivos, en detrimento de la Constitución Política o legislando para un caso concreto que no es el previsto en el artículo 145 del Código Municipal. Argumenta que por elección popular su nombramiento como alcalde se prorrogó de febrero de 2003 a febrero de 2007, pero, en enero anterior, el Tribunal Supremo de Elecciones le canceló la acreditación y por ello solicitó regresar a su puesto en propiedad. Por último, indica: “**JAMÁS RENUNCIÉ, JAMÁS REALICÉ CONCURSO ALGUNO PARA NOMBRAR A ALGUIEN EN PROPIEDAD EN MI PLAZA, si hubo nombramiento, pero no en propiedad. Al vencer el cargo de elección popular, tengo derecho a volver a mi puesto y así lo solicité. La actual administración me negó ese derecho y por eso presenté la demanda laboral que se ventila en este expediente**”. Conforme con lo anterior, pide revocar la sentencia impugnada, acoger la petitoria principal de reinstalación con el pago de los salarios caídos y demás beneficios salariales o en su defecto las prestaciones legales desde el año 1998. De lo contrario, solicita acoger la pretensión subsidiaria.

III. El artículo 169 de la Constitución Política dispone: “*La administración de los intereses y servicios locales en cada cantón, estará a cargo del Gobierno Municipal, formado de un cuerpo deliberante, integrado por regidores municipales de elección popular, y de un **funcionario ejecutivo** que designará la ley*” (énfasis suplido). El Código Municipal fue promulgado mediante la Ley número 7794 del 30 de abril de 1998. Se publicó en el diario oficial La Gaceta número 94 del 18 de mayo siguiente. Entró en vigencia dos meses después de su publicación, es decir, el 18 de julio de ese año. De conformidad con su artículo 14 se denomina alcalde municipal al funcionario ejecutivo indicado en el artículo 169 de la Constitución Política, el cual es electo popularmente por un periodo de cuatro años. Por su parte, el Transitorio II de dicho cuerpo normativo reza: “*Para el período municipal de 1998-2002, el ejecutivo municipal nombrado por el Concejo Municipal respectivo se convertirá automáticamente, en el momento de entrar en vigencia esta ley, en el alcalde municipal con todos sus deberes y atribuciones. Para que dicho funcionario pueda ser removido o suspendido de su cargo, se requerirá una votación mínima de las dos terceras partes de los regidores que integren el Concejo./ El alcalde municipal se mantendrá en su cargo hasta que los*

alcaldes electos en el 2002 tomen posesión de sus cargos. Los miembros de los Concejos de Distrito nombrados por los respectivos Concejos Municipales ocuparán sus cargos hasta que los miembros electos en las elecciones del año 2002 ocupen sus cargos". Son hechos no controvertidos en esta instancia que el actor fungió como asistente del alcalde en la municipalidad demandada, del 1° de julio de 1998 al 30 de noviembre de 2000 y que el Consejo Municipal lo nombró alcalde hasta el 30 de enero de 2003. También está fuera de toda discusión que participó en las elecciones municipales y resultó electo en ese puesto, por lo cual, fue investido por el Tribunal Supremo de Elecciones y lo desempeñó del mes de febrero de 2003 al 9 de enero de 2007 (ver hechos probados identificados con las letras A), B) y C) de la sentencia de primera instancia no modificados por el tribunal). Ahora bien, de lo expuesto se desprende que el actor fue nombrado alcalde por el Consejo Municipal para la época a la que se refiere la citada norma transitoria y luego fue nombrado en ese puesto por elección popular. Si bien es cierto, al inicio de su vinculación con la demandada mantuvo una relación laboral por tiempo indefinido, al asumir el puesto de alcalde se mantuvo vinculado a la accionada, pero sujeto a una relación de naturaleza distinta, la que por disposición de ley era por tiempo determinado. No hay duda alguna de su decisión de dejar su puesto al que estaba nombrado por tiempo indefinido, sobre todo al participar en una elección popular y resultar nombrado alcalde, por lo que, no puede pretender tener derecho a la reinstalación con todas sus consecuencias como tampoco a las prestaciones que reclama (artículo 586 del Código de Trabajo). En igual sentido, ya se ha pronunciado esta Sala, en asuntos que guardan similitud -con las diferencias del caso particular- con el que ahora se conoce. Así, en la sentencia número 791 de las 14:30 horas del 18 de diciembre de 2003, se consideró: *"Su relación fue una sola, sólo que a partir de un momento determinado dejó de ser por tiempo indefinido y se convirtió, al cambiar de puesto, a una de plazo fijo, renovable potestativamente para el empleador. Por ende, las indemnizaciones naturales o propias de un contrato por tiempo indefinido no le pueden ser legalmente concedidas a la accionante; dado que su puesto como Subcontralora General de la República, fue un cargo que asumió por tiempo determinado, por disposición normativa expresa. Por las razones expuestas, la demandante no puede válidamente pretender el pago del auxilio de cesantía; por cuanto, desde que fue nombrada en el puesto indicado, tenía conocimiento de la fecha de finalización de sus funciones; así como de las consecuencias legales que conllevaba la renuncia que hizo al puesto que ocupaba en propiedad, como Directora de la Dirección General de Asuntos Jurídicos, también en la Contraloría General de la República. Finalmente, cabe indicar que en un caso semejante al que ahora se conoce, la Sala resolvió lo siguiente:/"* VIII.-Expuesto lo anterior debe indicarse que, la Ley N° 5.048, del 28 de julio de 1.972, le confiere al Consejo Director del "CONICIT", la potestad de elegir al Secretario Ejecutivo de la entidad, por períodos de cinco años; estableciéndose, también, la potestad de reelegirlo, por plazos idénticos. Por esa razón, tal y como se expuso en el Considerando anterior, con independencia de la naturaleza

permanente de las funciones ejecutadas, por el accionante, el cargo por él ocupado debe considerarse como uno por tiempo determinado, por expresa disposición legal; pues, precisamente, la Ley de creación del "CONICIT", estableció un plazo concreto y determinado de nombramiento, para dicho cargo; aunque prorrogable. Por consiguiente, las indemnizaciones naturales o propias de un contrato por tiempo indefinido, no le pueden ser legalmente concedidas al accionante; pues su puesto como Secretario Ejecutivo, fue un cargo por tiempo determinado, por disposición normativa expresa (artículo 12). Por las razones expuestas, el demandante no puede válidamente pretender el pago del preaviso; por cuanto, desde que fue nombrado en el puesto de Secretario Ejecutivo, tenía conocimiento de la fecha de finalización de sus funciones. Tampoco el de la cesantía es procedente, menos aún, tomando en cuenta el tiempo servido como Vice-Ministro de Ciencia y Tecnología, merced a un permiso sin goce de salario, conferido por la entidad demandada". (Sentencia número 515, de las 10:10 horas del 29 de agosto del 2001. En similar sentido también pueden consultarse las sentencias números 235; de las 9:40 horas del 22 de mayo; 266, de las 9:30 horas del 5 de junio, ambas del 2002; y, 39, de las 10:20 horas del 5 de febrero de este año 2003)".

Luego en la sentencia número 1078 de las 9:35 horas del 24 de noviembre de 2006, se indicó: "Conforme con lo analizado en el Considerando II de este fallo, el señor ... al aceptar un cargo en propiedad por tiempo determinado por disposición de ley, por su propia voluntad provocó que su relación hasta entonces por tiempo indefinido se convirtiera a tiempo determinado y de ahí que, en modo alguno podría pretender derecho a las indemnizaciones de preaviso y auxilio de cesantía propias de aquella otra naturaleza...". Cabe indicar que la participación en una elección popular y, por ende, la aceptación de desempeñar un puesto que por disposición de ley es por tiempo determinado, constituye razón suficiente para descartar toda posibilidad de estimar las pretensiones incluidas en la demanda, con independencia de que en el puesto que ocupó por tiempo indefinido (asistente de alcalde) se hubiera nombrado o no en propiedad a otra persona, porque aquella aceptación cambió la naturaleza de la relación del accionante con la municipalidad. Es importante tomar en consideración para resolver la litis que, no se ha invocado la existencia de un acto administrativo u otra disposición normativa que le otorgara sin lugar a dudas el derecho de regresar al puesto de asistente de alcalde (artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública). Por último, es cierto, como lo sostienen los juzgadores de instancia, que el artículo 61 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio del ente municipal contempla el otorgamiento de permisos sin goce de salario por parte del Consejo Municipal, el cual estaba vigente al momento en que don Rodolfo resultó nombrado como alcalde por elección popular, por lo que, el accionante pudo a su amparo haberlo solicitado y no lo hizo.

5. Contrato por Tiempo Determinado: Necesidad de la Plaza a Ocupar lo Convierte en Contrato por Tiempo Indeterminado

[Sala Segunda]^{vii}
Voto de mayoría

I. El 10 de julio de 2006, el señor Juan José Mendoza López interpuso la demanda contra el señor David Suard Dearborn. Indicó que en el mes de abril de 1994 empezó a trabajar para el demandado, al amparo de un acuerdo verbal, según el cual, él se encargaría del mantenimiento y vigilancia de una finca durante las veinticuatro horas del día; conviniendo en que como parte de su salario podía utilizar una pequeña casita ubicada en el lugar y se le daría una ayuda mensual para la manutención de la familia, ayuda que no recibió. Adujo que hace algunos años conversó con el accionado, quien le indicó que le iba a comprar un lote con una casa como pago por los años de servicio, compromiso que no cumplió. Señaló que en el mes de mayo de 2006 llamó al accionado para informarle sobre su deseo de poner fin a la relación laboral; pero, recibió como respuesta una nota el día 17 de ese mes, en la cual se le solicitaba desocupar la casa alegando que la había ocupado por “*pura tolerancia*”. También indicó que el 6 de julio siguiente el Ministerio de Seguridad Pública le notificó una resolución correspondiente a una gestión de desahucio administrativo, en la cual se otorgaba un plazo de quince días para que hiciera abandono de la casa. Con motivo de ello, dijo haberse presentado con su abogada a fotocopiar el expediente y para su sorpresa se dio cuenta de que el demandado aportó como prueba un contrato de trabajo suscrito el 22 de abril de 1994 entre las partes, con un plazo de un año; contrato que desconocía, dado que en esa oportunidad lo que se le solicitó firmar fue una carta que sirviera de respaldo por si alguna persona quería ingresar a la propiedad y él no debía impedirle el acceso. Le negó validez al documento por desconocer su contenido real y por contener cláusulas abusivas, al existir desproporcionalidad entre el trabajo realizado y el pago recibido (uso de la casa). Para el accionante no es posible que un trabajador cuide durante 24 horas los siete días de la semana, dé mantenimiento a la propiedad (incluyendo reparaciones de cercas), por un salario igual al alquiler de una pequeña casa en malas condiciones, por la que no podría cobrarse más de treinta mil colones mensuales, otorgada en su momento como instrumento de trabajo necesario para cuidar la finca a tiempo completo. Con base en lo anterior incluyó las siguientes pretensiones: 1. Se declare la nulidad del indicado contrato. 2. Se declare la finalización del contrato entre las partes por falta de pago de los salarios, con la correspondiente cancelación de prestaciones legales y otros extremos adeudados. 3. Se condene al demandado a pagarle los salarios, aguinaldo, vacaciones y prestaciones por el trabajo desempeñado durante todo el periodo; así como a reconocerle el pago de los servicios públicos de agua y luz, que están siendo utilizados para la construcción de la finca y de los empleados. 4. Se condene a pagar intereses a partir de la fecha de interposición de la demanda y se le reconozca la devaluación de la

suma adeudada. 5. Se condene a pagar las costas personales y procesales (folios 9 a 15). En la contestación de la demanda, visible a folios 88 a 95, se indicó que en el año 1994 las partes acordaron que el demandado le prestaría al actor una casa por el plazo de un año a cambio de que realizara labores de vigilancia para que la finca no fuera invadida por precaristas. En dicho escrito se negó que el señor Mendoza se comprometiera a laborar veinticuatro horas diarias, puesto que se encontraba vinculado laboralmente a otras empresas e instituciones. Se sostuvo que al finalizar el año y sin firmar un nuevo documento, se le permitió al demandante y a su familia continuar ocupando en forma precaria la casa, permaneciendo en esas condiciones por aproximadamente doce años (hasta el mes de agosto de 2006, fecha en que se ejecutó la resolución administrativa de desalojo). Se negó haberle ofrecido comprar un lote a cambio de sus servicios: *“La verdadera realidad de esta situación es que don David considerando la condición socioeconómica del señor Mendoza López le ofreció meses atrás que le iba a regalar tres millones y medio de colones para que pudiera adquirir un lote y construir su propia casa y finalmente quedamos que se le daría la suma de cuatro millones de colones a solicitud de Juan José, pero inexplicablemente este señor despreció el ofrecimiento de don David y se negó a abandonar la propiedad aduciendo tener derechos sobre la misma”*. Por ello, se envió la aludida nota del 17 de mayo de 2006 para que desocupara la casa, prestada en forma gratuita y por mera tolerancia a partir del 28 de abril de 1995. Para la parte demandada las cláusulas del contrato no fueron abusivas y considera que lo querido por el accionante es aprovecharse del accionado, quien ha actuado de buena fe. Señaló que al actor se le cancelaron las reparaciones y mantenimientos practicados ante la presentación de recibos y que resultaría ilógico cancelarle los servicios de agua y electricidad si se le prestaba la casa. Se aceptó que en alguna oportunidad se le solicitó que permitiera utilizar esos servicios, lo cual le fue correspondido con ayudas económicas. Opuso las excepciones de falta de derecho y de indebida acumulación de pretensiones (resuelta interlocutoriamente en folios 155 a 158). La sentencia de primera instancia declaró sin lugar en todos sus extremos la demanda. Resolvió el asunto sin especial condena en costas (folios 161 a 177). Por resolución número 195-L-08 de las 14:50 horas del 29 de mayo de 2008 revocó dicho pronunciamiento; declaró parcialmente con lugar la demanda y condenó al demandado a pagarle al actor los siguientes extremos: nueve millones doscientos cincuenta y siete mil setecientos ochenta y siete colones con diez céntimos por salarios adeudados de toda la relación laboral; cuatrocientos seis mil cuatrocientos cuarenta colones por vacaciones; setecientos setenta y un mil ciento seis colones con treinta y nueve céntimos por aguinaldo; para un total de diez millones cuatrocientos treinta y cinco mil trescientos treinta y tres colones y sobre esa cantidad condenó a pagar intereses a partir del 1 de junio de 2006, al tipo de interés legal equivalente al que pague el Banco Nacional de Costa Rica por los certificados de depósito a seis meses plazo para moneda nacional, vigente al momento de la respectiva liquidación de intereses y hasta la efectiva cancelación de la deuda. Impuso

las costas a cargo del accionado, fijando las personales en la suma de dos millones seiscientos ocho mil ochocientos treinta y tres colones correspondientes al veinticinco por ciento del importe líquido de la condenatoria (folios 208 a 251). En el recurso interpuesto ante la Sala, la parte demandada aduce no haber negado la existencia de un contrato laboral con el señor Mendoza López, solo que el mismo se pactó por un plazo de un año; pero, “... *no existe explicación alguna para presumir que una vez vencido el plazo estipulado en dicho contrato, la relación laboral continuara con los mismos efectos hasta la fecha en que hubo que realizar las diligencias de desahucio ante la negativa del señor Mendoza López de salir de la casa que don David de buena fe había concedido por mera tolerancia para que este señor viviera junto con su familia debido a su precaria situación económica*”. Así, identifica la existencia de un contrato laboral por tiempo determinado (artículo 26 del Código de Trabajo) e indica que el tribunal hizo una interpretación arbitraria al partir del momento en que se dio una prolongación una vez finalizado el plazo, pues, lo que se dio fue el permiso para que continuara habitando la casa, dada la difícil situación familiar y económica del demandante. Invoca la existencia de una relación de amistad entre las partes. Se da cuenta de la errónea valoración del folio 70, del cual se desprende que en el año 1997 don Juan José fue quien le comunicó a don David que debió salir de trabajar en Villateca a raíz de una enfermedad por la cual los empleadores se disgustaron y lo “botaron”, razón por la cual estaba trabajando para la Municipalidad. También se le achaca al fallo impugnado haber incurrido en una errónea valoración de la prueba testimonial, al señalar que de ella se desprende que el señor Mendoza tuvo dos trabajos “*simultáneos o coetáneos*” y que el trabajo principal lo era con don David; afirmación que se desvirtúa con la prueba documental de folios 116 a 131, en las cuales el actor aparece como empleador de las empresas en ella mencionadas y es hasta 1994 que suscribieron el mencionado contrato por tiempo determinado. Alude a que se hace el reclamo cuando sus pretensiones dejaron de ser las de conservar la amistad y de agradecer a don David, queriendo sacar provecho de una supuesta relación laboral sólo existente por un año. Tilda de falso el hecho de que el actor se comprometiera a laborar veinticuatro horas diarias. Critica la forma en que se valoró el testimonio de Carlos Aguilar Marín, quien incurre en contradicciones, valorándose en forma aislada y no integral. A su respecto agrega: “*Es claro señores Magistrados que los testigos cuando vieron a Juan José realizar alguna labor de chapea dentro de la propiedad de don David lo hacía en el camino para tener acceso a la propiedad, jamás en el resto de la finca*”. En ese sentido aduce que el deponente Aguilar indicó que don Juan José no realizaba ninguna labor cuando contrataron a otro muchacho para trabajar dentro de la propiedad, señal inequívoca que no tenía ninguna obligación “... *pues desde ese momento hubiera interpuesto la demanda y no haber esperado casi diez años después*”. Niega el rompimiento contractual al momento de presentarse el proceso de desahucio, pues, debió recurrirse a ello, ante la negativa del actor de salir de la finca. Estima que los testimonios de Carlos Aguilar y de Oven Durán son

incongruentes “... pues mientras ambos indican que fue en el año noventa y tres cuando conocen de la supuesta relación laboral entre David y Juan José, ambos mienten pues por un lado el testigo Aguilar Marín manifiesta que Juan José salía a trabajar en las noches, Ovea Durán dice que posterior al trabajo realizado en la propiedad de David Juan José salía a hacer mandados. Nótese como el testigo Walter López Ávalos a folio 225 del voto indica tajantemente que sólo él trabajaba a sueldo para don David y que en algunas ocasiones don David le depositaba a su cuenta algunas sumas de dinero para que se las entregara a Juan José cuando este último lo solicitaba por medio de fax debido a sus necesidades económicas”. Insiste en que los testigos fueron contestes al indicar que desconocían la existencia de un contrato y son consecuentes al señalar que veían al accionante realizando algunas labores “pero desconociendo que lo hacía comprometido por la ayuda que don David le había dado en el más amplio sentido de la palabra”. Tilda de mentiroso al actor, por cuanto en la prueba confesional negó conocer la existencia del contrato, el que nunca fue forzado a firmar. Reitera que luego del vencimiento del plazo del contrato lo que se dio fue un contrato de préstamo gratuito, unilateral y principal a la luz de la doctrina. Hace alusión al artículo 1 del Código de Trabajo pide anular la sentencia impugnada por inconsistente (folios 259 a 266).-

II. A folios 86 y 87 del expediente consta el “CONTRATO PARA EL CUIDADO Y MANTENIMIENTO DE FINCA”, suscrito por las partes y aceptado por la demandada - incluso en esta instancia- que fue un contrato de trabajo, pero alegando que tenía previsto un plazo de un año, es decir, que se pactó por tiempo determinado. También es un hecho indiscutible que el actor se comprometió a cuidar y darle mantenimiento a la finca propiedad de don David, por lo cual sólo recibió como contraprestación el uso de una casa ubicada en el lugar. Dicha contratación tiene fecha 28 de abril de 1994. Para el recurrente, luego de vencido el plazo estipulado (un año), se le permitió al demandante continuar habitando la casa, dada su difícil situación familiar y económica; pero, se niega que se diera una prolongación de aquella contratación. Es más, resalta el hecho de que el trabajador estaba vinculado laboralmente con otras entidades, resultando imposible como lo afirmó en la demanda, que laborara para el demandado veinticuatro horas al día, así como que ese fuera su trabajo principal. Para resolver el tema planteado debe considerarse que en esta materia rige el principio de primacía de realidad, según el cual, importa lo que realmente sucede con independencia de las formas, de lo que conste por escrito. Por otro lado, el artículo 26 del Código de Trabajo, dispone: “El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido el término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquel en que es permanente la naturaleza de los trabajos”. En el caso concreto al trabarse la litis, la parte demandada indicó que se

contrató al actor por el plazo de un año para que hiciera labores de mantenimiento y de vigilancia. En cuanto a esto último específicamente dijo que con ello se pretendía evitar *“que mi propiedad adquirida bajo compraventa privada fuera invadida por precaristas”*. Resulta evidente que la necesidad de mantenimiento y cuidado de la finca es permanente y, por la misma razón, en tesis de principio, a la luz del artículo 26 citado, descarta la posibilidad de una contratación por tiempo determinado. Ahora bien, según se puede apreciar del reporte de cuotas activas emitido por el Departamento de Cuenta Individual de la Caja Costarricense de Seguro Social, visible a folios 116 y siguientes, el actor estaba reportado en planillas con el empleador Hotel Villa Teca (número de patrono 9 176576 0 0) desde el mes de mayo de 1993 y continuó vinculado laboralmente con ese Hotel, aún durante el periodo en que según el demandado trabajó para él cubierto por aquel contrato, es decir, del 28 de abril de 1994 al 28 de abril de 1995. Además, siguió en esas mismas condiciones (siendo reportado por aquella empresa), luego de esa fecha, incluyendo todo el año 1995, enero y febrero de 1996 y abril de 1997. También estuvo en planillas con la Municipalidad de Aguirre (números patronales 9 47561 0 0 y 2 3014042111 1 1) hasta el mes de junio de 2001. Posteriormente fue reportado en algunos periodos por los empleadores Martec S.A. y Servicios Administrativos Boca (números patronales 2 3101050217 1 1 y 2 310373222 1 1 respectivamente). En consecuencia, no puede sostenerse que las labores desempeñadas por el actor -de las cuales se beneficiaba el demandado- no podía seguirlas desempeñando (luego del vencimiento del plazo de un año previsto en el contrato), por estar vinculado laboralmente con otros patronos. Lo anterior es así, por cuanto, aparte de que por la naturaleza de las funciones, los servicios siempre se requerían; su situación en aquel periodo de un año fue la misma que se venía dando y que continuó inalterada pasado ese plazo. Es cierto que en el expediente se evacuaron varios testimonios, a saber, el de Carlos Aguilar Marín (folio 134), Oven Durán Vásquez (folio 135), Walter López Ávalos (folio 136), Flabio Quesada Rojas (folio 137) y Fernando Méndez Méndez (folio 138); todos vecinos del lugar. Don Carlos fue claro al señalar que al actor se le contrató para cuidar y darle mantenimiento al lugar. Manifestó que las tareas las hacía en las mañanas, para, seguidamente precisar, de las siete de la mañana a las tres de la tarde. Realmente no señaló si ese horario correspondía a todos los días de la semana, sólo a los fines de semana o a los días en que mantenía otro horario con el otro empleador. Por otra parte, de la siguiente manifestación del testigo: *“Por ejemplo decía (refiriéndose al demandado) en los primeros ocho años don Juan Carlos mantenía la finca como un gajot (sic) y luego don David trajo un muchacho y desde entonces lo que hay es un charral”*, no se puede deducir, sin género de duda, la cesación de la vinculación laboral entre las partes luego de vencido el plazo de un año. El deponente Durán Vásquez dijo haber visto al actor realizando las labores en la finca propiedad de don David y, además, dio cuenta de una realidad *“como no tenía sueldo tenía que pulsearla con frijolitos”*. Está claro que el demandante debía mantener al menos otra relación

laboral, pues el empleador no le daba ninguna retribución en dinero por sus labores, dado que sólo le permitía vivir en la casa que estaba en el terreno, con lo cual violentaba gravemente los derechos del trabajador previstos en el ordenamiento jurídico, quien debía procurarse su sustento y el de su familia. Por otro lado, su afirmación en el sentido de que prestaba los servicios de siete de la mañana a las dos de la tarde, no demerita lo resuelto, por cuanto, sus manifestaciones están referidas a las ocasiones en las cuales lo observó trabajar y que perfectamente pueden coincidir con alguno de los supuestos a los cuales ya se hizo referencia. Los señores López Ávalos, Quesada Rojas y Méndez Méndez también rindieron testimonio dando cuenta de los otros trabajos que tenía el actor, quien, según sostuvieron, no hacía nada en la propiedad, así como los dos primeros relataron lo comentado a ellos por el accionado, en el sentido de que le había prestado la finca al demandante porque no tenía donde vivir. Aparte de lo anterior, dichos declarantes fueron trabajadores del demandado, quienes en parte relataron lo comentado por éste (testigos de referencia). Es importante destacar que las labores de cuidado las podía realizar don Juan José en horas de la noche y las de mantenimiento los fines de semana o en horarios diferentes al que estaba obligado a cumplir con otras entidades, si se toma en cuenta lo indicado por Méndez en el sentido de que el horario de don Juan José no siempre era el mismo. Es claro que al demandado le interesaba principalmente el cuidado de la finca, específicamente, para que no fuera invadida por precaristas (según lo manifestó al trabarse la litis), servicio que le podía prestar el actor al permanecer viviendo en la finca tal y como lo venía haciendo desde el año 1994. En ese orden de ideas, partiendo de que la vinculación entre las partes se inició al amparo de un contrato laboral (aceptado como tal en el recurso), el cual, la parte demandada ha pretendido se califique como contrato de trabajo por tiempo determinado (no obstante la permanencia de la necesidad de los servicios); y que la prestación personal de éstos se continuó dando luego de un año, en virtud de aquella necesidad permanente, todo lo cual aprovechaba al accionado, no se estima que la parte demandada cumpliera con la carga procesal de desvirtuar la presunción de laboralidad por el periodo que interesa (artículos 2, 4 y 18, todos del Código de Trabajo). A mayor abundamiento, en la contestación de la demanda se indicó: *“La verdadera realidad de esta situación es que don David considerando la condición socioeconómica del señor Mendoza López le ofreció meses atrás que le iba a regalar tres millones y medio de colones para que pudiera adquirir un lote y construir su propia casa y finalmente quedamos que se le daría la suma de cuatro millones de colones a solicitud de Juan José, pero inexplicablemente este señor despreció el ofrecimiento de don David y se negó a abandonar la propiedad aduciendo tener derechos sobre la misma”*. Dicha afirmación, lejos de abonar a favor de la tesis de la parte accionada, a la luz de las probanzas evacuadas, debe interpretarse como un claro indicio de que el demandado sabía que le debía retribuir al demandante por sus servicios.

6. El Contrato a Plazo Fijo y la Naturaleza de las Funciones que lo Originan

[Sala Segunda]^{viii}

Voto de mayoría

III. EL CONTRATO A PLAZO FIJO. Aduce la recurrente que la contratación laboral con la actora fue a plazo fijo, por lo que no hubo despido sino que simplemente no se renovó el contrato y por esa razón no le corresponde el pago de preaviso y cesantía. De previo a decir el tiempo de contratación que ligó a las partes de esta litis, conviene hacer algunas acotaciones sobre nuestro sistema legal-laboral vigente. En el Capítulo de Garantías Sociales, artículo 56 de la Constitución Política que nos rige (que tuvo su antecedente en la reforma impulsada en el año 1943), que es una norma programática, se establece un derecho social concreto al trabajo y una vigilancia del Estado para que no se lesione éste ni la libertad para elegirlo, al disponer que *“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan 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. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo”*. Ese derecho fundamental se desarrolla, a nivel de legislación ordinaria interna, mediante el artículo 26 del Código de Trabajo, el cual recoge el principio de continuidad que ha venido caracterizando la contratación laboral. Esto es así porque nuestro sistema legal-laboral se desarrolla a partir de un estado social de derecho, cuya orientación se dirige a garantizar derechos laborales y sociales de los trabajadores y las trabajadoras, con clara visión de disminuir la inestabilidad, sinónimo de inseguridad para esos grupos. Los promotores de la legislación laboral vigente, sin duda alguna tuvieron claro que la inestabilidad laboral de los trabajadores debía evitarse, pues es un factor que atenta contra el sustento de las familias y por lo tanto podía desencadenar acciones individuales y colectivas que pongan en riesgo la paz y estabilidad del país. De esa forma nuestro sistema legal, acorde con la finalidad del derecho del trabajo, no se conforma con el presente del trabajador si no que procura asegurar su porvenir, potenciando las contrataciones por tiempo indefinido. Esto se desprende del citado numeral (artículo 26 del Código de Trabajo), que a la letra dice: *“El contrato de trabajo sólo podrá determinarse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia de trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.”* Por su parte el artículo 27 del citado cuerpo normativo prohíbe, como regla general los contratos a plazo por más de un año en perjuicio del trabajador. La excepción a esa regla son los contratos para servicios que requieran preparación técnica especial, lo que en criterio de esta Sala debe

demostrar el empleador, en cuya hipótesis el plazo puede ser hasta de cinco años. Este artículo también admite prorroga expresa o tácita; lo que debe entenderse que es permitido cuando no perjudica al trabajador. Esto significa, ni más ni menos, que cuando el empleador utiliza indebidamente la contratación a plazo en tareas que por su esencia y naturaleza son permanentes, como ocurre con el ramo de la educación, la conclusión ha de ser que las contrataciones no pueden ser a plazo, y de hacerlo para burlar derechos laborales de los educadores, dicha calificación debe declararse arbitraria y con abuso del derecho por parte del empleador. A esta conclusión se arriba porque, como ya lo ha dicho esta Sala, los contratos a plazo pueden pactarse únicamente si la naturaleza de las funciones así lo requiere, también tienen otras limitaciones como las previstas por el artículo 27 del Código de Trabajo. En síntesis, que no pueden darse en el sector educativo mientras las instituciones y empresas dedicadas a esa área de servicios se mantengan activas, porque en ese tanto la actividad que origina la contratación es permanente (en este sentido pueden verse los votos de esta Sala números 515 de las 10:10 horas del 29 de agosto del 2001 y 39 de las 10:20 horas del 5 de febrero del 2003). Sobre este tema, los autores Palomeque López y Álvarez de la Rosa consideran que ese tipo de contratación (a plazo) no debe darse en actividades normales de la empresa, porque debe estar reservado para circunstancias especiales. Al respecto han señalado que los contratos de trabajo a plazo pueden ser utilizados “...por todo tipo de empresas y en cualquier sector de actividad, **pero nunca para actividades normales o permanentes, sino de naturaleza autónoma y sustantiva**. Dicha autonomía y sustantividad no tienen por qué hacer alusión a actividades novedosas, sino a las propias de la actividad de la empresa, pero que por su contenido económico, duración, intensidad, número de trabajadores destinados a su atención merezcan la condición de autónomas...” (Palomeque López Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa Manuel: Derecho del Trabajo, 7ª Edición, Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S. A, Madrid, España, p. 727. El destacado no es del original). En el caso de análisis, por las razones supra citadas y de conformidad con la doctrina legal de los artículos 26 y 27 la Sala estima que no se trata de un contrato a plazo fijo sino que más bien fue por tiempo indefinido, ya que las partes se mantuvieron ligadas por más de dos años, en el que por la esencia y la naturaleza de la prestación laboral (servicios docentes en un jardín de niños de los que no podía prescindir la accionada por ser ese su giro comercial), al estar los estudiantes en vacaciones la relación laboral no concluía, sino que se suspendía la labor de impartir lecciones, subsistiendo, como es normal en ese tipo de contratos, otras obligaciones íntimamente relacionadas con la labor desempeñada en las aulas. Pues es sabido que en la práctica los docentes aún después de concluir el curso lectivo y antes de iniciar el siguiente, deben seguir laborando para atender obligaciones académicas paralelas como son la preparación y calificación de exámenes extraordinarios, entre otras funciones relacionadas con la docencia, como son la preparación de materiales y programas, etc., por lo que la relación laboral no se extingue al concluir cada ciclo

lectivo, aunque los nombramientos, como ocurrió en la especie, se hagan con una fecha de inicio y terminación que no comprendía el período de vacaciones, pues se trata de una estrategia administrativa que va en perjuicio de los legítimos derechos de los y las trabajadoras del sector educativo; prácticas que no pueden ser legitimadas por los tribunales de justicia, porque atentan seriamente con la estabilidad y derechos laborales de los y las trabajadoras, violentando lo dispuesto por el artículo 26 del Código de Trabajo. Como corolario de lo expuesto, no es atendible el recurso, pues los testimonios vertidos en este proceso, si bien dan cuenta del sistema que venía utilizando la accionada para todo el personal docente, señalando que eran nombramientos que cubrían sólo el período lectivo, en los dos años y tres meses que la actora estuvo a su disposición, esa práctica administrativa no es suficiente para calificar de contrato a plazo fijo, como lo pretende la demandada, pues se causaría perjuicio a los derechos de la trabajadora que los tribunales no pueden avalar, porque van contra la doctrina legal contenida en la norma constitucional antes citada y en el artículo 26 del Código de Trabajo, como queda dicho.

7. Contrato por Tiempo Determinado que se Extiende por Diez Años

[Sala Segunda]^x
Voto de mayoría:

I. La actora alegó en la demanda que le prestó servicios como educadora a la accionada, desde la primera semana de febrero de 1998 hasta el 2 de febrero de 2009. Dijo haber dado por rota dicha relación laboral con responsabilidad patronal, al amparo del artículo 83 del Código de Trabajo, por cuanto: a partir del mes de junio de 2008 se le atrasaba continuamente el pago del salario y del aguinaldo; no se le reportaba debidamente los rebajos respectivos del seguro social, pensiones y jubilaciones que se practicaban; y, estaba sufriendo acoso laboral, por la relación de amistad que mantenía con la hermana de la administradora de la institución. Solicitó condenar a la accionada a pagarle el salario correspondiente a los meses de diciembre y enero de toda la relación laboral, auxilio de cesantía, preaviso, salarios caídos, daños y perjuicios, daño moral, intereses y costas (folios 1 y 2). En la contestación de ese libelo se alegaron las defensas de falta de legitimación activa y pasiva, falta de derecho, falta de interés actual, la genérica *sine actione agit*, prescripción y caducidad (folios 34 a 46). La sentencia de primera instancia número 1440 de las 11:30 horas del 31 de agosto de 2011 estimó parcialmente la demanda y en lo concedido denegó las defensas opuestas; salvo las de prescripción y caducidad las que rechazó por improcedentes. Ordenó a la demandada cancelar a la actora lo siguiente: doscientos setenta y siete mil ciento treinta y seis colones, por preaviso; dos millones cuatrocientos cincuenta y siete mil doscientos setenta y dos colones con cincuenta y tres céntimos, por auxilio de cesantía; y, seis millones noventa y seis mil novecientos noventa y dos colones, correspondiente a los meses de diciembre y enero de toda la

relación laboral; para un total de ocho millones ochocientos treinta y un mil cuatrocientos colones con cincuenta y tres céntimos. Denegó los extremos de salarios caídos, daños y perjuicios y daño moral. Reconoció intereses legales conforme a las tasas fijadas por el Banco Nacional de Costa Rica para los certificados de depósito a seis meses plazo, a partir del cese (2 de febrero de 2009) y hasta el efectivo pago de las sumas otorgadas; con excepción de los intereses correspondientes a los salarios de los meses de diciembre y enero de cada año, los que correrán desde el momento en que debieron devengarse y hasta su efectiva cancelación. Impuso las costas a la accionada y fijó las personales en el veinte por ciento del importe total de la condenatoria (folios 113 a 119). La sentencia de segunda instancia número 262 pronunciada por el Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta, a las 17:15 horas del 28 de noviembre de 2012 confirmó lo dispuesto por el *a quo* (folios 140 a 145).

II. En la impugnación planteada ante la Sala, la parte demandada alega que las sentencias dictadas en las instancias precedentes no analizaron el caso planteado tomando en cuenta la crisis económica mundial presentada en el 2009 que también la afectó, así como que por ella y problemas internos entre las socias la cantidad de estudiantes pasó de ciento cincuenta a noventa. Asegura que se incurrió “... *en error de lógica derivación por una mala apreciación de los hechos y de la prueba*”. Considera que ambos fallos adolecen de la debida fundamentación, al no indicarse los medios de prueba, con base en los cuales se tienen por acreditados los hechos de la demanda; tildándolos de austeros, oscuros, ambiguos y extraños, incurriéndose en *extra petita* y en el reconocimiento de extremos prescritos. Seguidamente echa de menos el análisis de la prueba ofrecida por la accionada. Se opone a la conclusión de que no se demostró la participación de la actora en todas las actividades ilícitas, para causar caos, ocasionando “...*la desbandada de alumnos y como consecuencia la reducción de las horas laborales en la que se vio afectada la propia actora*”. Sobre el particular indica que se aportó un CD con un video de un acto público (graduación de sexto grado), del cual se desprende que la demandante “... *interrumpe el acto en forma grotesca se sube al podium y introduce a la testigo complaciente estrella en estrella en este caso la señora Rocío Mora Varela, que tenía medidas cautelares del Juzgado Penal de Hatillo, y con esto participa en desestabilizar la institución y provocó la desbandada de alumnos*” (sic). Da cuenta de haberse acreditado con prueba documental y con las declaraciones de los señores Sánchez Arroyo y Pastrana Reyes (elementos no analizados por quienes juzgaron en las instancias precedentes) que la escuela después de tener en el año 2008 ciento sesenta y cinco estudiantes, para el periodo 2009 matricularon noventa. Aduce que la demandante provocó la situación y que la crisis financiera se dio por la reducción en la cantidad de estudiantes. Por otro lado, manifiesta que se acogieron extremos laborales que tienen una prescripción independiente. Para la parte recurrente, si no se laboró en los meses de diciembre y enero y no se estaba de acuerdo con la ausencia de salario, como la relación laboral se

iniciaba nuevamente, debió realizarse el reclamo de esos derechos y de las vacaciones dentro del respectivo plazo de prescripción. También alega el quebranto del debido proceso por incurrirse “... *en error de lógica derivación, falta de fundamentación, no valorarse la prueba y al no analizarse la prueba, estamos en presencia de violación absoluta del debido proceso*”. Para la demandada se probó que la trabajadora engañó a la accionada en relación con los requisitos académicos para ser maestra de inglés; y también que participó en “... *tomar de la institución por la fuerza, junto con la señora ... Mora Varela, quien fue sacada por orden judicial, con medida cautelar, del Juzgado Penal de Hatillo hechos probados documentalmente y no se tomaron en cuenta a la hora del dictado de la sentencia*”. Según el recurso, la demandante incurrió en deslealtad, al ingresar junto con una socia -que debía acatar una medida cautelar- a la graduación de los sextos grados a interrumpir el acto; participó en la toma por la fuerza del centro educativo y trajo como consecuencia la deserción de estudiantes; de todo lo cual se aportó prueba. Por la falta de motivación de las sentencias dictadas se solicita la anulación de todo lo actuado. Luego, se insiste en la violación del debido proceso por cuanto: “... *lo que hace a lo largo de su considerando, su resultando y su por tanto, de la sentencia aquí recurrida, es una apreciación subjetiva sin fundamento alguno./ Pero nunca en forma clara y precisa, con elementos de legalidad y de prueba, indica el porqué de su sentencia de primera y segunda instancia, ya que a la hora de leer las sentencias aquí casadas no sabemos con qué elementos de prueba y hechos probados resolvieron*”. Por consiguiente, pide se revoque las sentencias de primera y de segunda instancias y se acoja la defensa de prescripción sobre las diferencias salariales no pagadas y no reclamadas en tiempo.

III. Según el artículo 556 del Código de Trabajo, ante la Sala sólo puede recurrirse contra las sentencias dictadas por los tribunales, en conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico y en los casos expresamente establecidos. Por consiguiente, los agravios externados por la parte recurrente contra el fallo de primera instancia no pueden atenderse.

IV. En reiteradas ocasiones se ha señalado que en materia laboral el recurso ante la Sala no conlleva las formalidades técnicas del recurso de casación, pero sí se deben indicar claramente las razones claras y precisas que ameritan su procedencia, según lo dispone el artículo 557 del Código de Trabajo. Así, no basta con citar los motivos de inconformidad, sino, debe explicarse claramente los argumentos por los que se considera procede modificar o revocar la sentencia impugnada. En este asunto, el recurso se limita a indicar que se ha incurrido en el vicio de extrapetita, sin brindar una explicación, motivo suficiente para denegar el reclamo. A mayor abundamiento, cabe agregar que este vicio es de naturaleza procesal y en materia laboral, el recurso de tercera instancia rogada no es admisible por razones de forma, sino, procede únicamente por razones de fondo, quedando excluida la posibilidad de analizar los reclamos por meros vicios procesales, salvo que se trate de alguno sumamente

grave. Esto por cuanto el artículo 559 del Código de Trabajo expresamente establece: *“Recibidos los autos, la Sala rechazará de plano el recurso si se ha interpuesto contra lo que disponen los artículos 556 y 557. Lo mismo hará cuando en el recurso se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesales”*. En consecuencia, el indicado agravio, por tener ese carácter no puede entrar a analizarse. Por participar de la misma naturaleza, igual tratamiento debe dársele al reclamo relacionado con la ausencia de indicación de los medios de prueba; aparte de que según se aprecia, en los hechos probados de la sentencia de primera instancia prohijados por el tribunal, se precisan los respectivos elementos probatorios.

V. El resto de las inconformidades planteadas tienen que ver con el tema de la valoración de las probanzas. A su respecto, es importante partir del contenido del artículo 493 del Código de Trabajo, según el cual: *“Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio”*. La Sala Constitucional se ocupó del tema en la sentencia número 4448 de las 9:00 horas del 30 de agosto de 1996; quedando claro que las reglas del derecho común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento para quien juzga. Sin embargo, eso no significa que pueda resolverse el caso simplemente con base en su fuero interno, sin brindar ninguna explicación. En este supuesto, estaríamos en el campo de la arbitrariedad, con quebranto de principios fundamentales consagrados en la propia Constitución Política (artículos 39 y 41), como lo son el debido proceso y el derecho de defensa en juicio. En la misma norma de comentario se obliga a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio, dentro de los cuales, se ubican las reglas de la sana crítica, a saber, la lógica, la experiencia y la psicología.

VI. El Código de Trabajo, en el título décimo, contiene varias normas relacionadas con la figura de la prescripción, algunas de las cuales se han visto afectadas por resoluciones constitucionales. Así, por ejemplo, el artículo 604 fue anulado por el voto número 3565 de las 15:36 horas del 25 de junio de 1997. También, mediante la sentencia número 2339 de las 14:32 horas del 19 de marzo de 2003, se declaró la inconstitucionalidad del numeral 605. Por su parte, el artículo 607 fue objeto de análisis de constitucionalidad y en el fallo número 5969 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993, se resolvió: *“... también se anula por inconstitucional en cuanto se aplique a los derechos de los trabajadores únicamente, debiendo entenderse que para éstos todos sus derechos laborales prescriben en los términos del artículo 602, a contar de la terminación del contrato de trabajo”* (énfasis suplido). Posteriormente, se dictaron varias resoluciones aclaratorias. La primera de ellas, la número 280-i-94 de las 14:33 horas del 7 de junio de 1994, para establecer que la inconstitucionalidad declarada también era de aplicación a los (as) servidores (as) públicos (as), a falta de

disposiciones con rango de ley formal en contrario, que regularan la prescripción en otras materias. Luego, se dictó la resolución 78-i-96, de las 14:30 horas del 20 de febrero de 1996, en la que se aclaró la número 5969-93 citada, “... en el sentido de que el dimensionamiento que ella pronuncia, con el objeto de preservar el valor seguridad jurídica se refiere a las prescripciones operadas y formalmente declaradas; pero el dimensionamiento no se aplica a los derechos sobre los que no se ha hecho pronunciamiento jurisdiccional o administrativo expreso, antes o después del 14 de julio de 1992, en cuyo caso la prescripción acaecerá una vez transcurridos seis meses después de finalizada la relación laboral”. Esta última resolución, a su vez, fue aclarada, mediante la número 308-i-97, de las 14:32 horas del 15 de julio de 1997, en la que se indicó: “Se aclara la resolución número 78-I-96... suprimiéndose de su parte dispositiva la palabra 'después'...”. Por consiguiente, los derechos laborales de las personas trabajadoras -tanto del sector privado como del público- prescriben con fundamento en lo estipulado en el artículo 602 del Código de Trabajo; salvo que, respecto de estas últimas, exista una norma con rango de ley que regule la materia. Además, debe tomarse en cuenta que de conformidad con el mencionado voto, queda claro que el plazo de prescripción no puede empezar a computarse, sino hasta que haya concluido la relación de trabajo. En ese sentido, la Sala Constitucional advirtió sobre los inconvenientes de que el plazo de prescripción pudiera computarse durante la vigencia de la relación laboral, para lo cual dispuso: “... porque reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral -principalmente el de justicia social, consagrado por los artículos 74 de la Constitución y 1° del Código de Trabajo- que precisamente se basan en la idea de compensar mediante una legislación protectora la debilidad económica y social del trabajador, particularmente dentro de su relación con el patrono. Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, es decir, en esa situación de dependencia, equivale a menudo, la experiencia lo ha demostrado, a ponerlo a escoger entre efectuar el reclamo de sus derechos o conservar su empleo”. Cabe indicar que según criterio reiterado, no es posible aplicar los plazos de prescripción contemplados en el Código Civil cuando la normativa laboral contiene normas expresas. Lo tocante a los aspectos generales sí se rige por lo dispuesto en dicho Código, salvo en caso de que medie incompatibilidad, pues el artículo 601, en forma expresa, señala que “... el cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la prescripción se regirán, en cuanto no hubiere incompatibilidad con este Código, por lo que sobre esos extremos dispone el Código Civil” (al respecto, puede consultarse la sentencia de esta Sala, número 242 de las 9:50 horas del 28 de mayo de 2003). Ahora bien, mediante la Ley número 8520 publicada en La Gaceta número 132, del 10 de octubre de 2006, se modificó el numeral 602 del Código de Trabajo, específicamente en cuanto al término de prescripción, el que pasó de seis meses a un año. Para efectos de resolver la defensa de prescripción planteada, debe tomarse en consideración las particularidades del caso en relación con los principios

que rigen la materia laboral, entre ellos, el de continuidad de la relación, según el cual, la regla son los contratos laborales por tiempo indefinido y la excepción los contratos de trabajo por tiempo determinado. En ese sentido, los numerales 26 y 27 del Código de Trabajo, por su orden disponen: *“El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos”*. Y, *“No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años./ No obstante, todo contrato por tiempo fijo, es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono”*. En el asunto de que se conoce, son hechos no controvertidos en esta instancia que la actora comenzó a prestar servicios a la demandada como educadora desde la primera semana de febrero del año 1998 hasta el 2 de febrero de 2009; es decir, por más de diez años. De ahí que en modo alguno puede sostenerse el criterio que esa vinculación fue por tiempo determinado por cada curso lectivo. Las partes estuvieron vinculadas por todo ese largo periodo y las funciones que la actora prestaba como educadora tenían que ver con el giro normal de la accionada; es decir, formaban parte de su esencia y naturaleza y, desde esa perspectiva, permanentes. Por esa razón, no se puede sustentar válidamente que el contrato que ligó a la actora con la demandada fuera a plazo, de modo que corrieran prescripciones separadas por periodos. En ese orden de ideas, tomando en cuenta que la relación terminó el 2 de febrero de 2009, al plantear la demanda el 18 de febrero siguiente, no había transcurrido el término de prescripción de un año previsto en el referido numeral 602 del Código de Trabajo; motivo por el cual, el agravio no es de recibo.

VII. La sentencia recurrida consideró que la actora dio por rota la relación laboral, conforme con el numeral 83 inciso a) del Código de Trabajo, debido a que se dio una extralimitación en el uso del *ius variandi*, consistente en *“... una modificación espuria de las condiciones laborales que eventualmente le causarían perjuicios, como sería que su salario se vería gravemente afectado”*, puesto que las lecciones de inglés para el ciclo lectivo del año 2009 le fueron reducidas de cuarenta y una a quince semanales. Mas, también justificó ese rompimiento con responsabilidad patronal *“... ante el incumplimiento de obligaciones del patrono, por el atraso injustificado de pago de salarios desde el mes de julio del 2008 y el pago correspondiente al mismo año”*. En el recurso, la modificación en el número de las lecciones para ese ciclo lectivo 2009 se pretende justificar en la crisis económica mundial y en la disminución de la matrícula para ese año, argumentando que esto último se debió a acciones reprochables

llevadas a cabo por la accionante y una de las socias. No obstante, a nada conduce analizar el agravio, toda vez que, como se dijo, el fallo también justificó el rompimiento de la vinculación laboral realizado por la actora, en el atraso en la cancelación del salario desde el mes de julio de 2008 así como en el pago tardío del aguinaldo correspondiente a este año; aspectos, respecto de los cuales, concretamente no se expresa ningún motivo de inconformidad. En reiteradas ocasiones se ha señalado que en materia laboral el recurso ante la Sala no conlleva las formalidades técnicas del recurso de casación, pero sí se deben indicar claramente las razones claras y precisas que ameritan su procedencia, según lo dispone el artículo 557 del Código de Trabajo, debiendo explicarse claramente los argumentos por los que se considera procede modificar o revocar la sentencia impugnada. Tomando en cuenta que no se combate lo anteriormente indicado, lo resuelto no podría variarse.

8. Mucama Contratada por Tiempo Definido que Laboro por más de Tres Años

[Sala Segunda]^x

Voto de mayoría

I. ANTECEDENTES: Mediante demanda, planteada *apud acta*, la señora Carmen González Mejías demandó a Rubén Ruiz Chacón para que se le condenara a pagarle las vacaciones y los aguinaldos de toda la relación laboral, 22 días feriados y 152 días de descanso semanal, las diferencias salariales adeudadas, así como lo correspondiente por cesantía, intereses y ambas costas. Para ello, argumentó que comenzó a laborar para el demandado el 3 de noviembre del 2003, realizando labores de mucama en el Hotel del Norte, con un horario de las nueve a las quince horas, de lunes a domingo, labor por la cual devengó un salario de setenta y cinco mil colones mensuales, el cual aumentó a noventa y seis mil colones en los últimos diez meses de la relación. Según lo indicó, el 30 de octubre del 2006 fue despedida injustificadamente, sin que se le cancelaran sus derechos laborales (folios 5-7 y 17). La demanda fue contestada negativamente por el accionado, quien afirmó que la relación con la actora no fue laboral, sino que estaban unidos por un contrato de prestación de servicios. Se opuso a las pretensiones de la demandante y planteó las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación, prescripción y la que denominó como acumulación de procesos y pretensiones (folios 12-16). El juzgador de primera instancia concluyó sobre la existencia de un contrato de trabajo entre las partes. Acogió la demanda y condenó al señor Ruiz Chacón a pagar las vacaciones y aguinaldos reclamados, diferencias salariales en relación con el mínimo legal, veintidós días feriados y ciento cincuenta y dos días de descanso semanal, así como la cesantía, imponiéndole también el pago de los intereses legales y el de ambas costas (folios 35-47). Lo fallado fue apelado por la

parte accionada, pero el Tribunal del Segundo Circuito Judicial de Alajuela lo confirmó (folios 49-54 y 57-79).

II. LOS AGRAVIOS DEL RECURRENTE: El accionado acusa que no se valoró la prueba documental ni la testimonial, por lo que se concluyó que entre las partes medió una relación de trabajo, cuando en realidad lo que existió fue un contrato de venta de servicios. Señala que quedó claro que la actora no estaba sujeta a un horario, sin que pueda concluirse sobre la existencia de subordinación con base en lo declarado por la testigo Ana Patricia Solís García, quien refirió que ella le indicaba a la accionante cuáles habitaciones tenía que limpiar, pues se trataba únicamente de una información que debía dársele, mas no de una orden, dado que solo fue contratada para la limpieza y no podía pedírsele nada más, tal y como lo indicó la declarante. Sostiene que se valoró indebidamente la prueba, en el tanto en que se ignoró el contrato firmado por las partes y no se tuvo en cuenta que él lo dio por concluido en los términos pactados. Reprocha la violación del numeral 493 del *Código de Trabajo* y cita jurisprudencia de esta Sala en relación con el sistema de valoración que prevé dicha norma. Agrega que de conformidad con el artículo 317 del *Código Procesal Civil* la actora debía probar los hechos en que sustentó su pretensión, lo que no sucedió en este caso y el juzgador solo se basó en lo manifestado en la demanda, concediéndole todas las pretensiones, por lo que el fallo resulta complaciente y carece de fundamento legal que lo sustente, al tiempo que no se dio valor probatorio a la prueba aportada por el demandado. En su criterio, se violaron los artículos 318, 354, 368 y 379 del *Código Procesal Civil*, pues el juzgador no le dio valor probatorio a la prueba por él aportada y aplicó la normativa relacionada con los contratos por tiempo indefinido, sin tomar en cuenta que la única relación que existió fue por tiempo determinado, lo cual se acreditó con el contrato aportado, sin que pueda violarse la voluntad de las partes. Agrega que no es cierto que mediara un horario y sostiene que los testimonios ofrecidos por la demandante resultaron contradictorios. Indica que en el contrato se estableció que no había horario y que este sería el que conviniera a la actora, lo que se acreditó con la testimonial aportada. Además, la testigo Tirza Torres Imeris refirió que la accionante trabajaba para la Defensoría de los Habitantes a partir de las trece horas, por lo que no podría entonces concluir sus labores para el demandado a las tres de la tarde, tal y como se afirmó. En consecuencia, estima que no media prueba para tener por demostrado un horario de seis horas diarias, ni que a la demandante se le indicaran sus obligaciones, pues ello estaba establecido en el contrato y únicamente se le informaba cuáles habitaciones habían sido rentadas. Argumenta que el juzgador dio credibilidad a lo manifestado por Laura Patricia Navarro Rodríguez, sin embargo esta deponente manifestó que la accionante laboraba solo tres o cuatro horas por día, mas en ese punto su declaración no fue tomada en cuenta. Reitera que si la accionante trabajaba en la citada Defensoría a partir de la una de la tarde, no era posible que estuviera en ambos lugares a la vez y no resulta procedente establecer que ella cumplía un horario

de seis horas diarias, de nueve de la mañana a tres de la tarde. Además, afirma que de la declaración de Ana Patricia Solís García se desprende que la actora no cumplió sus labores en forma personal, sino que realizó el trabajo por medio de otra persona, lo cual estaba previsto en el contrato. Plantea que no quedó acreditado que la demandante hubiera laborado los días domingo y los feriados, no obstante se le condenó a pagar lo correspondiente por esos derechos con base en la declaración de Patricia Navarro Rodríguez, quien únicamente indicó que ella entendía que sí laboraba esos días, mas no señaló que le constara. Con base en esos argumentos pretende que se revoque la sentencia del Tribunal (folios 88- 94).

III. DE LOS ELEMENTOS QUE DEFINEN LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN DE TRABAJO:

Esta Sala, en forma reiterada, ha señalado que la naturaleza de una relación jurídica puede establecerse mediante la identificación de sus elementos característicos. Para establecer si una determinada relación tiene naturaleza laboral debe atenderse, primero, a las regulaciones establecidas en el numeral 18 del *Código de Trabajo*, que establece las particularidades que definen la relación laboral. Así, de conformidad con dicha norma, con independencia del nombre que se le dé, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar, a otra u otras, sus servicios o a ejecutarle(s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada y por una remuneración, de cualquier clase o forma. Dicho numeral también establece una presunción legal -la cual, desde luego, admite prueba en contrario, pues es solo *iuris tantum*-, respecto de la existencia de un vínculo laboral entre la persona que presta sus servicios y quien los recibe. La remuneración, de conformidad con el numeral 164 *ídem*, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo y en dinero, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el empleador. Tres elementos son, entonces, los que definen jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: **a) la prestación personal de un servicio; b) la remuneración; y, c) la subordinación.** Jurisprudencial y doctrinariamente se ha establecido que, por lo general, tal subordinación o dependencia es el elemento fundamental para poder determinar si se está o no en presencia de una relación laboral. Esto por cuanto existen otros tipos de relaciones jurídicas donde los elementos de la prestación de los servicios o de la ejecución de obras y el de la remuneración también están presentes, configurando lo que se ha dado en llamar “zonas grises” o “casos frontera”. De esa manera, generalmente, el elemento determinante y diferenciador es el de la subordinación; y, en ese sentido, Rivas señala: “*La distinción en abstracto y en concreto del contrato de trabajo con otras figuras contractuales en las que una parte se obliga a realizar una prestación de trabajo, continúa fundándose en el criterio de la subordinación.*” (Rivas, Daniel. “*La subordinación, criterio distintivo del contrato de trabajo.*” Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 1999, p. 185). Luego, la subordinación ha sido definida como “*el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en*

sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte, ...; ...es un estado de dependencia real producido por el derecho del empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas... por lo que basta ...con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quién presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario.” (Cabanellas, Guillermo. *“Contrato de Trabajo”*, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239, 243). Por otra parte, debe apuntarse que al realizar el análisis de asuntos como el que se conoce, debe tenerse en cuenta el principio de la primacía de la realidad, cuya aplicación está implícita en el citado artículo 18. Como se sabe, el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio de *primacía de la realidad*, de conformidad con el cual, en materia laboral, cuentan antes y preferentemente las condiciones reales que se hayan presentado, las cuales se superponen a los hechos que consten documentalmente, desde el punto de vista jurídico. En efecto, dicho principio establece que *“en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos”*. (Plá Rodríguez, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*, Buenos Aires, Ediciones Depalma, segunda edición, 1990, p. 243). Por esa razón, el contrato de trabajo ha sido llamado *“contrato-realidad”* -aunque, doctrinariamente, se prefiere aquella acepción de primacía de la realidad-, dado que tanto legal como doctrinaria y jurisprudencialmente se ha aceptado, de forma pacífica, que la relación de trabajo está definida por las circunstancias reales que se den en la práctica y no por lo pactado inclusive expresamente por las partes. En consecuencia, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica que aquello que las partes hayan pactado y hasta lo que aparezca en documentos. (En ese claro sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias números 225, de las 9:50 horas del 13 de abril; 254, de las 11:05 horas del 20 de agosto y 561, de las 9:45 horas del 22 de agosto, todas del 2007). Tales premisas deben orientar el estudio del recurso incoado por la parte demandada, a los efectos de determinar si la relación de la accionante con el demandado tuvo o no naturaleza laboral.

IV. SOBRE LOS INDICIOS QUE PERMITEN DETERMINAR LA EXISTENCIA DE UN CONTRATO DE TRABAJO: Como se indicó, la subordinación sigue siendo el criterio de distinción entre el contrato de trabajo y otras figuras afines. No obstante, dadas las dificultades que pueden presentarse al momento de determinar si en una relación concreta media o no subordinación, precisamente en los denominados *“casos frontera”*, tanto doctrinal como jurisprudencialmente también se han venido estableciendo distintos criterios que se consideran como indiciarios de la existencia de

subordinación. El tema de las relaciones laborales encubiertas y la necesidad de esclarecer la existencia de un verdadero contrato de trabajo en un determinado caso ha sido objeto de estudio por parte de la Organización Internacional de Trabajo. En efecto, en el informe de la 91ª reunión de la Conferencia Internacional del Trabajo, celebrada en el 2003, se presentaron una serie de criterios o parámetros, utilizados en distintos ordenamientos jurídicos, que podrían ayudar a diferenciar entre un trabajador dependiente y uno autónomo. Así, se han enunciado las siguientes características como propias de los trabajadores independientes o por cuenta propia: *a) es propietario de su propio negocio; b) está expuesto a riesgos financieros por el hecho de que debe soportar el costo de rehacer todo trabajo mal hecho o de inferior calidad; c) asume la responsabilidad por las inversiones y la gestión de la empresa; d) se beneficia pecuniariamente de la bondad de la gestión, programación y correcta realización de los trabajos encomendados; e) ejerce el control sobre los trabajos que hay que realizar y sobre cuándo y cómo se llevan a cabo y determinar si debe o no intervenir personalmente en el cometido; f) tiene la libertad de contratar personal, con arreglo a sus condiciones, para realizar las labores a las que se ha comprometido; g) puede ejecutar trabajos o servicios para más de una persona simultáneamente; h) proporciona los materiales necesarios para realizar el trabajo; i) proporciona el equipo y las máquinas necesarios para desarrollar el trabajo; j) dispone de locales fijos donde funciona su razón social; k) calcula el costo del trabajo y fija el precio; l) dispone de sus propios contratos de seguro; y, m) ejerce control sobre las horas de trabajo realizadas para llevar a cabo el cometido.* (Conferencia Internacional del Trabajo, 91ª reunión, *El ámbito de la relación de trabajo*, Informe V, Ginebra, Oficina Internacional del Trabajo, 2003, pp. 66-67). Posteriormente, el tema fue abordado en la Recomendación número 198, adoptada el 15 de junio del 2006, que puede ser citada como la Recomendación sobre la relación de trabajo, 2006, en la cual se puntualizaron esos indicios de la siguiente manera: *“a) el hecho de que el trabajo: se realiza según las instrucciones y bajo el control de otra persona; que el mismo implica la integración del trabajador en la organización de la empresa; que es efectuado única o principalmente en beneficio de otra persona; que debe ser ejecutado personalmente por el trabajador, dentro de un horario determinado, o en el lugar indicado o aceptado por quien solicita el trabajo; que el trabajo es de cierta duración y tiene cierta continuidad, o requiere la disponibilidad del trabajador, que implica el suministro de herramientas, materiales y maquinarias por parte de la persona que requiere el trabajo, y / b) el hecho de que se paga una remuneración periódica al trabajador; de que dicha remuneración constituye la única o la principal fuente de ingresos del trabajador; de que incluye pagos en especie tales como alimentación, vivienda, transporte, u otros; de que se reconocen derechos como el descanso semanal y las vacaciones anuales; de que la parte que solicita el trabajo paga los viajes que ha de emprender el trabajador para ejecutar su trabajo; el hecho de que no existen riesgos financieros para el trabajador.”*. Esta Sala, en su construcción jurisprudencial, también ha establecido distintos criterios que

pueden servir para distinguir entre un trabajador dependiente y un trabajador autónomo. Entre ellos, pueden enumerarse los siguientes: 1) Existencia o no de la prestación personal del servicio (sentencias números 319-99, 223-01, 448-01, 540-02, 255-03, 312-03, 323-03, 583-03). 2) Exclusividad en la prestación de las labores (sentencias 319-99, 448-01, 512-02, 564-02, 241-05, 967-05). 3) El trabajo debe prestarse en las instalaciones del empresario (sentencias 240-99, 319-99, 275-01, 761-01, 365-02, 540-02, 564-02, 338-03, 583-03, 135-06, 379-06, 401-06). 4) La retribución es fija y periódica (sentencias 319-99, 275-01, 448-01, 761-01, 286-05). 5) Sometimiento a jornada y horario (sentencias 241-99, 319-99, 275-01, 448-01, 717-01, 761-01, 365-02, 515-02, 564-02, 583-03, 693-05, 135-06, 379-06, 401-06, 81-07). 6) Imposibilidad de rechazar el trabajo encomendado (votos 319-99, 564-02). 7) Afiliación a la seguridad social (fallos 319-99, 512-02, 564-02, 241-05, 286-05, 693-05, 538-07). 8) Se proveen herramientas y materiales de trabajo (sentencias 294-97, 240-99, 364-01, 576-01, 761-01, 512-02, 373-03, 241-05, 967-05, 135-06, 81-07). 9) Debe vestir uniforme o los atuendos deben llevar el logotipo de la empresa (sentencia 390-02). 10) Las actividades se realizan por cuenta y riesgo del empresario (sentencias 319-99 y 294-01). 11) No se pagan vacaciones ni aguinaldo (votos 294-97, 576-01, 715-01, 512-02, 241-05, 693-05). 12) La remuneración excede el pago normal de un trabajador (fallo 253-02). 13) Se otorga capacitación (538-07). 14) Se utiliza papelería de la empresa empleadora (538-07). 15) Se exige la presentación de informes periódicos (538-07).

V. SOBRE LA EXISTENCIA DE UNA RELACIÓN LABORAL EN EL CASO BAJO ANÁLISIS: En los autos quedó acreditada la prestación personal por parte de la señora González Mejías, lo que incluso fue admitido por el demandado. Con ello se tuvo por comprobado el supuesto de hecho previsto en el párrafo final del citado artículo 18 y, en consecuencia, opera la presunción legal ahí prevista. Por consiguiente, correspondía a la parte demandada desvirtuar la presunción de la existencia del contrato de trabajo. Sin embargo, se estima que sobre este punto no medió la indebida valoración de pruebas que se acusa en el recurso. En primer lugar, el documento denominado contrato de venta de servicios (folio 4) no puede servir para desvirtuar la citada presunción como lo pretende el recurrente; pues, como se apuntó, en esta materia resulta de aplicación el principio de primacía de la realidad. De dicho contrato se desprende que la actora asumió la obligación de prestar servicios de limpieza y aunque se indicó que podía realizarlos por medio de otra persona, lo cierto es que se extrae una tendencia clara y expresa a desnaturalizar la naturaleza laboral que el contrato tenía, señalándose que *“...NO EXISTE UNA RELACIÓN LABORAL, SINO QUE ES UNA VENTA DE SERVICIOS”* (folio 4)). A la Sala no le merece credibilidad la declaración de Ana Patricia Solís García (folios 28-29) en cuanto a este punto, pues aunque indicó que en varias ocasiones la accionante envió a otra persona a realizar las labores de limpieza no dio mayor detalle sobre esta cuestión, ni las razones que pudieron mediar para que

la actora se hubiere ausentado, ni quiénes fueron esas otras personas que en algún momento se presentaron a realizar los trabajos que a la demandante le correspondían. Por otra parte, los demás testigos refieren que era esta última la que realizaba las labores de limpieza y no tuvieron conocimiento de que enviara a otra persona a realizarlas. De igual forma, en el contrato se estableció que la parte demandada supliría los materiales necesarios para realizar las labores encargadas, lo cual no es propio de un contrato de prestación de servicios, sino precisamente de uno de orden laboral, en el cual el empleador es el encargado de entregar los materiales e instrumentos de trabajo (en ese sentido, pueden consultarse las sentencias números 967-05, 135-06, 996-06 y 81-07). Asimismo, el recurrente insiste en que no medió horario alguno, sino que se pactó que este sería el que conviniera a la actora. No obstante, aunque la existencia de horario constituye una evidencia de la sujeción jurídica de quien trabaja al empleador, también se ha dicho que la ausencia de horario no elimina la naturaleza laboral de una determinada relación (sentencia número 693-05) y, en el caso concreto, como se verá, en aplicación del principio de redistribución de la carga probatoria se tuvo por acreditado el horario indicado por la accionante en la demanda. Luego, de la testimonial se desprende la prestación dada por la demandante sin que existan elementos de prueba que permitan concluir sobre su autonomía. En efecto, no consta que contara con una organización aunque fuera incipiente para brindar este tipo de servicios, pues de la prueba se extrae que únicamente contaba con su fuerza de trabajo. Así, si la parte demandada no trajo a los autos la prueba que desvirtuara la presunción legal que deriva del artículo 18 del *Código de Trabajo*, esta debe ser aplicada y entonces ha de concluirse que entre las partes medió un contrato de trabajo, que quiso ser desvirtuado mediante un contrato de venta de servicios, pero que en aplicación de dicha presunción y el principio de primacía de la realidad no tiene la virtud de cumplir ese objetivo, en el tanto en que de la testimonial se extrae que la actora prestó sus servicios en forma personal, sin que pueda concluirse que contara con una organización que le permitiera brindar el servicio de limpieza de manera autónoma o por cuenta propia. Así, el fallo recurrido debe ser confirmado en cuanto concluyó sobre la existencia de una relación de trabajo entre las partes.

VI. SOBRE EL PRINCIPIO DE REDISTRIBUCIÓN DE LA CARGA PROBATORIA: En el Derecho Procesal Laboral, el empleador demandado es normalmente el responsable directo de tener que aportar los elementos probatorios respectivos, pues tiene mayor facilidad de preconstituir, durante el transcurso de la relación de trabajo, la prueba tendiente a demostrar los normales hechos aducidos en un juicio de naturaleza laboral. Así, en esta materia se aplica el principio de redistribución de la carga probatoria, que ha sido explicado por Pasco de la siguiente manera: *“En sentido estricto, al proceso común deben aplicársele dos principios, que están traducidos en sendos aforismos: 'Quien afirma algo está obligado a demostrarlo' y 'Si el demandante*

*no prueba, el demandado será absuelto'. De acuerdo a ello, la carga probatoria es siempre del peticionante, quien está en la necesidad y en la obligación de acreditar con elementos de convicción que los hechos que alega son ciertos. En el Derecho Procesal del Trabajo este criterio es deliberadamente quebrantado, subvertido: el trabajador, que es normalmente el actor o demandante, es exonerado en lo sustancial de la obligación de probar su dicho; el onus probandi recae en lo básico sobre el empleador, usualmente el demandado. La demanda goza, por decirlo así, de una presunción de veracidad, se le reputa cierta a priori, presunción juris tantum que debe ser destruida por el empleador con su prueba. / Giglio... habla de redistribución y no de "reversión o inversión" de la carga probatoria que han sido las expresiones anteriormente más usadas... Redistribuir, en cambio, 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... / Así mismo, la sentencia deberá declarar fundada la demanda: (i) respecto a los puntos que no hubieran sido expresamente contradichos ... y (ii) respecto de los puntos en que, correspondiendo la carga de la prueba al demandado, éste no los hubiera probado. Desde esta perspectiva, entonces, pueden extraerse las reglas siguientes: a) La demanda se presume verdadera a priori, lo que se traduce en un apercibimiento de tenerse por cierto su contenido si el demandado incumple con el trámite de contestación. / b) La demanda impone la contestación específica respecto de cada uno de los extremos que contiene; la falta de contradicción expresa respecto de alguno de ellos implica un allanamiento tácito./ c) El trabajador sólo tiene obligación formal de probar la existencia de la relación laboral, sin que ello implique impedimento ni exoneración absoluta de demostrar complementariamente los diversos hechos que afirma./ d) Corresponde al empleador probar que no debe, que no ha incumplido o que ya pagó, que es, en esencia, lo nuclear del proceso pues son su incumplimiento, su débito o su mora lo que se discute como fondo de la controversia." (Pasco Cosmópolis, Mario. *Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo*, Editorial AELE, segunda edición, 1997, pp. 67-68). Con base en lo expuesto no se estima que en el caso bajo análisis haya mediado violación del artículo 317 del *Código Procesal Civil*, ni que la sentencia sea complaciente, tal y como lo alega el recurrente. En lo tocante al horario, del hecho segundo de la sentencia de primera instancia, avalada en ese punto por el Tribunal, se extrae que se tuvo por demostrado el horario indicado en la demanda, señalándose que no se había acreditado otra cosa. Y es que en el hecho primero de la demanda, la actora indicó que sus labores las realizaba en ese horario. Al contestar, el demandado negó la existencia del contrato de trabajo y en cuanto al horario se limitó a señalar que la prestación del servicio la realizaba en días y horas que la accionante escogiera a conveniencia, pero sin precisar un horario determinado. Luego, las declaraciones testimoniales fueron variadas sobre este tema y no es cierto, tal y como lo señaló el Tribunal, que la señora Tirza Torres Imeris y tampoco otro testigo hubiera indicado que las labores de la actora en la oficina periférica de la Defensoría de los Habitantes iniciara todos los días a la una de la*

tarde, de forma tal que resultara imposible, como se dice en el recurso, que aquella laborara para el demandado hasta las tres de la tarde. Quien se refirió a este punto fue Laura Patricia Navarro Rodríguez y lo que indicó fue que la demandante prestaba los servicios en aquella dependencia tres días a la semana y que su horario se amoldó de forma tal que no se viera perjudicado el trabajo que desempeñaba para el accionado, en el cual a veces concluía al mediodía o a las dos de la tarde, debiendo iniciar como a las siete u ocho de la mañana, pero que no podía retirarse sin antes haber cumplido todas las tareas (folios 25-27). Por su parte, la testigo Ana Patricia Solís García refirió que la accionante laboraba como tres o cuatro horas diarias y que debía comenzar entre ocho y nueve de la mañana, agregando que el horario era variado y que dependía de la cantidad de habitaciones que se alquilaran, por lo que podía salir más tarde o más temprano (folios 28-29). La señora Tirza Torres Imeris manifestó que la actora iniciaba sus labores como a las siete y media u ocho de la mañana y salía como a las tres y media o cuatro de la tarde (folio 30) y, por último, el señor Nicolás Villegas Córdoba indicó que no conocía el horario, que algunas veces la vio retirarse como a las once de la mañana y que en otras a las ocho o nueve de la mañana ya la encontraba en el lugar de trabajo (folio 31). De lo anterior se desprende que no medió una prueba clara sobre este punto, por lo que al corresponder la carga probatoria a la parte demandada y esta no acreditó fehacientemente un horario distinto al indicado por la actora en la demanda, debe tenerse por cierto, como se hizo, el que ella indicó como tal, en aplicación del principio señalado.

VII. EN CUANTO A LA APLICACIÓN DE LAS NORMAS CORRESPONDIENTES AL CONTRATO POR TIEMPO INDEFINIDO: El recurrente muestra disconformidad en cuanto al caso se aplicó la normativa que regula los contratos de trabajo por tiempo indeterminado y señala que solo medió un contrato, que fue por tiempo definido. Debe indicarse que tal cuestión no fue planteada por el accionado al contestar la demanda, pero, en todo caso, en los autos quedó acreditado que la relación entre las partes inició el 3 de noviembre del 2003 y se extendió hasta el 30 de octubre del 2006. Por consiguiente, en aplicación de los numerales 26 y 27 del *Código de Trabajo* necesariamente debe concluirse que la relación que unió a las partes fue por tiempo indefinido. Veáse que la primera norma señala que *“El contrato de trabajo solo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar...”* y, en el caso concreto, las labores de limpieza que la actora realizaba sin duda eran permanentes, por el normal giro de la actividad comercial que el demandado desarrollaba, y se extendió por casi tres años.

VIII. SOBRE LOS DÍAS DE DESCANSO SEMANAL Y LOS FERIADOS: Si se analiza el recurso de apelación se desprende que este reproche no fue planteado ante el órgano de alzada, por lo que este no emitió pronunciamiento alguno al respecto. Al dictarse una sentencia confirmatoria, lo resuelto sobre estos puntos alcanzó firmeza y quedó precluido, en aplicación de los numerales 598 y 608 del *Código Procesal Civil*. En todo

caso, el argumento del recurrente es que la condena fue impuesta con base en la declaración de la testigo Navarro Rodríguez, quien no tuvo conocimiento directo de que la actora hubiera laborado los días de descanso y los feriados. No obstante, la condena no solo encuentra sustento en esa declaración, sino en lo dicho por la testigo ofrecida incluso por el mismo demandado, la señora Ana Patricia Solís García, quien indicó que la demandante trabajaba todos los días, de lunes a domingo. La declaración de la señora Tirza Torres Imeris también abona a la tesis adoptada en las instancias precedentes, pues declaró que la actora laboraba todos los días y refirió la imposibilidad que esta tuvo para asistir a una actividad social que ella organizó, por razones de orden laboral. Luego, al negar la existencia de la relación laboral, la parte demandada negó su obligación de conceder y pagar esos derechos, con lo cual también cabía aquí aplicar el principio de redistribución en materia probatoria y acoger la pretensión de la demandante.

9. Labores por Tiempo Determinado que Pasan a Ser por Tiempo Indeterminado

[Sala Segunda]^{xi}

Voto de mayoría

I. La sentencia recurrida condenó, a la demandada, a pagarle, a la actora, los extremos del preaviso, del auxilio de cesantía, del aguinaldo y de las vacaciones. Además, la obligó a reconocerle cuatro meses de salario, por pre y post parto, seis meses de salario, correspondiente a los que le faltaban para completar ocho meses de embarazo y los respectivos intereses, sobre todas las sumas adeudadas. Lo anterior por considerar que, la trabajadora, estaba vinculada a un contrato laboral por tiempo indefinido, al que la empleadora le puso término, al saber de su estado de embarazo. En el recurso interpuesto ante la Sala se alega que, la relación entre las partes, fue por tiempo determinado y no indefinido como con error se sostiene en el fallo, la cual terminó por haber vencido la incapacidad de la persona a quien, la demandante, estaba sustituyendo. Se niega que el cese tuviera un móvil discriminatorio, en razón del embarazo, del cual, se insiste, no tenía conocimiento la empleadora. Por último, se echa de menos la acreditación de que, efectivamente, se completaran los nueve meses de gestación, a los efectos de otorgar aquella indemnización dispuesta por los juzgadores de instancia.-

II. Como regla general, en el campo del empleo privado, está establecido el régimen de libre despido, en virtud del cual, el empleador está facultado para dar por rota la relación de trabajo, de manera unilateral, y sin que el trabajador haya incurrido en una falta que torne difícil o imposible su continuidad. No obstante, en ese supuesto deberá reconocerle a la persona cesada, una indemnización que, en nuestro medio, se denomina auxilio de cesantía. Lo anterior tiene raigambre constitucional (artículo 63

de la Constitución Política) y se encuentra desarrollado en el Código de Trabajo (artículos 29 y siguientes). Sin embargo, el ordenamiento jurídico positivo contempla algunas excepciones a esa regla como, por ejemplo, en tratándose del despido de un dirigente sindical o de una mujer embarazada o, bien, en el período de lactancia. Para efectos del presente asunto, interesa este último supuesto, sustentado en la propia Carta Fundamental, que ordena darles protección a la madre y al niño (artículo 51). Por esa razón, se ha limitado la libertad de despido del patrono, creándose un fuero especial, al amparo del cual, la trabajadora en dicho estado, sólo puede ser cesada con motivo de una falta grave cometida por ella, siguiéndose necesariamente un procedimiento administrativo previo, ante la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo, en el cual se debe demostrar, sin lugar a dudas, que el cese obedece a un hecho objetivo y no a su estado de gravidez. El basamento jurídico específico de ese fuero, lo encontramos en los numerales 94 y 94 bis del Código de Trabajo. El primero, literalmente, expresa: “Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General del Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido. Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora, deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social.” Y, el segundo, dispone: “La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuese despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos. Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido ese término dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente, y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones ... “ Esas normas han sido interpretadas por la jurisprudencia de esta Sala. Así, en su Voto N° 95, de las 14:30 horas, del 21 de abril de 1999, se resolvió: “**IV.-** Las disposiciones antes señaladas, promulgadas en desarrollo del principio constitucional que confiere una especial protección a la familia, a la madre y al niño, por parte del Estado (artículo 51 de la Constitución Política), se dictaron con una clara finalidad: modificar el régimen de libre despido, respecto de las mujeres que se hallen en estado de gravidez; determinando, al efecto, que para quedar protegidas por esas normas, las trabajadoras embarazadas, deben cumplir necesariamente con los requisitos de dar aviso de su estado al empleador y aportar la mencionada certificación médica o constancia, expedida por un médico de la Caja Costarricense de Seguro Social. Considera la Sala que, el contenido del texto de esos numerales -94 y 94 bis-, vino a

instituir derechos, que superan la normativa anteriormente vigente, los cuales mejoraron la protección de las trabajadoras embarazadas. Ellos son: el derecho a un procedimiento administrativo previo, ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, en caso de despido justificado; el derecho a la reinstalación, si fuesen despedidas injustificadamente o con violación del debido proceso; el derecho al pago del pre y post parto, y de los salarios que hubiere dejado de percibir, desde el momento del despido y hasta completar ocho meses de embarazo, por concepto de daños y perjuicios, cuando no se opte por la reinstalación; y, por último, el derecho, garantizado por la ley, a un proceso judicial sumarísimo. Ese fue el fin del legislador, y no el de limitarse a poner requisitos que pudieran hacer nugatorios los derechos que, los artículos 94, 94 bis y 95 del Código de Trabajo, expresamente les otorgan a las mujeres embarazadas. La Sala está convencida de que, cuando una trabajadora es despedida por su empleador, por una de las causales del artículo 81 del Código de Trabajo con cognición de su estado de gravidez, sin que se le siga el procedimiento administrativo previo ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo - debido proceso- tiene pleno derecho a ser reinstalada, o, en su defecto, si no opta por la reinstalación, a recibir las indemnizaciones que, por concepto de preaviso de despido y de auxilio de cesantía, le correspondan, así como los daños y perjuicios del numeral 94 bis, ya indicado, garantizados en nuestra legislación laboral, como derechos irrenunciables (artículo 11 del Código de Trabajo), con mayor razón si el despido no se sustenta en una de esas causales. Eso sí, es necesario, para ello, constatar en el proceso, que el empleador o su representante, estaba enterado de la gravidez de la trabajadora, ya sea, por ser evidente o bien, porque ésta así lo comunicó a cualesquiera de ellos, incluso en el instante mismo del despido; lo que puede acreditarse por cualquier medio de prueba. La certificación médica o la constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social, no tiene que ser aportada, necesaria y obligatoriamente, al momento de comunicarse el estado de gravidez; pues de mantenerse la relación laboral, ese requisito, meramente Ad probationem, bien puede cumplirse a posteriori, por lo que, si la trabajadora le comunica al empleador, o a su representante, estar embarazada, el empleador deberá conceder un término razonable a la trabajadora para que acredite su estado y, si así lo demostrase, deberá entonces seguir, contra ésta, aquel trámite administrativo previo". Se ha reiterado el criterio de que ese fuero especial, previsto por la ley, tiene como fundamento el hecho mismo del estado de gravidez, con el fin, se insiste, de hacer efectiva la protección especial a la madre y al niño contemplada en la Constitución Política. Por esa razón, basta con que la trabajadora invoque dicha situación para que, el patrono no pueda despedirla a su arbitrio; debiendo entonces requerirla para que, en un término prudencial, le presente el certificado médico que respalde su afirmación y de corroborarse su certeza, entonces seguir el procedimiento administrativo indicado (sobre el tema, también se pueden consultar los Votos Números 340, de las 10:10 horas, del 30 de octubre de 1996; y, 148, de las 10:30 horas, del 19 de junio de 1998).

No obstante, debemos advertir, que la protección no puede ir más allá de lo apuntado, cubriendo situaciones que se escapan de los fines tomados en consideración, por el legislador. En ese orden de ideas, cuando el cese de la relación de trabajo, obedece a hechos objetivos, como lo serían, por ejemplo: el retorno de la titular al puesto de trabajo ocupado, interinamente y por un tiempo determinado, por la trabajadora embarazada; o, ante la designación, en propiedad, de otra persona en el puesto vacante; no puede, en modo alguno sostenerse válidamente que se esté en presencia del supuesto hipotizado normativamente.-

III. Para resolver con acierto la litis se debe determinar, en primer término, si el contrato entre las partes lo fue por tiempo determinado o, si por el contrario, tuvo la reclamada naturaleza indefinida. De concluirse que tuvo este último carácter, procede analizar si la empleadora, al momento del cese de la relación, tenía conocimiento del estado de embarazo, a efecto de establecer si estaba obligada a seguir el procedimiento dispuesto por ley, para el despido de la trabajadora embarazada. En cuanto al primer punto, la sentencia recurrida realiza un pormenorizado análisis de la prueba y con buen tino arriba a la conclusión de que, la relación entre las partes, si bien es cierto que, en un inicio fue pactada por un tiempo fijo, de sólo cuatro meses - más un tiempo adicional, para que la actora aprendiera las labores necesarias para sustituir a una empleada que se encontraba disfrutando de su descanso, por pre y post parto-, luego se transformó en una a tiempo indefinido, con motivo del rompimiento del contrato de trabajo que unía, a la demandada con la otra empleada que laboraba en la Tienda. Sobre esa contratación inicial por tiempo determinado, no existe ya discusión alguna; mientras que constituye punto controvertido esencial, el de la transformación de la naturaleza de la relación; y respeto de esto se comparten, por tener pleno sustento probatorio, las consideraciones vertidas por el Ad-quem. De la prueba evacuada se desprende que, la actora, le había contado a una cliente de la Tienda que se iba a quedar laborando en forma permanente (ver, en ese sentido, el testimonio de Jenny Cisneros Alfaro, a folios 39 y 40). Si bien es cierto que, ese comentario, por sí mismo no tiene la virtud de acreditar el hecho que interesa, relacionándolo con el resto del material probatorio, resulta ser un indicio importante que abona a favor de la tesis de la demandante. Según Eilyn Leticia Juárez Medina - cuyo testimonio fue ofrecido por la accionada y quien, precisamente, es la persona a la que, la demandante, estaba sustituyendo en la Tienda-, la señora Cascante González entró a laborar, en ese establecimiento comercial, antes del inicio de su incapacidad, para que aprendiera a manejar el equipo de cómputo, utilizado allí. A pesar de que afirmó que, a la actora, sólo se le contrató para que la sustituyera, también de su declaración se deduce que, en el lugar de trabajo, laboraban dos personas: “En la tienda antes de irme incapacitada habíamos dos trabajadoras. La otra compañera era Peggy Vargas. Cuando yo regresé de la incapacidad ya Peggy no estaba trabajando. Yo ignoro por qué motivo Peggy Vargas dejó de trabajar. En lugar de Peggy Vargas se

encontraba trabajando en la tienda mi hermana Flor que ya no trabaja en la tienda. Tengo entendido que cuando Peggy se fue doña Judith contrató a Flor. Cuando yo regresé de la incapacidad Flor ya no estaba en la tienda.” Además, señaló que el día en que se reincorporó al trabajo, la actora y ella estaban prestando el servicio y que al día siguiente del cese de la demandante, la accionada contrató a otra persona. A pesar de que sostuvo que la Tienda bien podía ser atendida por una sola persona, seguidamente, aclaró: “Esa tienda yo la he trabajado sola por lo menos los lunes, martes y miércoles que es flojo yo la he manejado sola” (folios 114 a 116). Durante el proceso no se ha dado una explicación aceptable del por qué si la actora estaba sustituyendo a la indicada testigo, aquella continuó laborando, en la Tienda, luego del regreso de ésta. En aplicación de las reglas del correcto entendimiento humano (artículo 493 del Código de la materia), con base en los hechos narrados por la deponente, se puede deducir que, efectivamente, en la Tienda laboraban dos empleadas; que como una se incapacitó por maternidad, se contrató a la accionante para que la sustituyera; y que, en el ínterin, la otra compañera de trabajo dejó también de prestar el servicio, en forma definitiva, hecho que motivó la transformación de la relación entre las partes, hacia una por tiempo indefinido; precisamente en sustitución de esa otra servidora, quien se fue. Así las cosas, resta por determinar el motivo por el cual ese contrato de trabajo llegó a su fin y, si para ese momento, la empleadora tenía conocimiento del estado de embarazo de la accionante.

IV. En la demanda se indicó que, la actora, le comunicó, a la accionada, sobre su estado de embarazo, desde que ella tuvo noticia de su gravidez. Mas, esa afirmación carece, en los autos, de cualquier sustento probatorio. Por el contrario, la señora Damaris Fonseca Ramírez, prima de una de las amigas de la demandante, cuyo testimonio fue ofrecido por ésta, desacredita esa tesis. Esa declarante manifestó que ella y su pariente tuvieron que ir a recoger el resultado de la prueba de embarazo de la actora, precisamente, porque ésta no quiso pedir permiso para hacerlo, pues no deseaba que, su empleadora, se diera cuenta de su estado (folios 40 a 41). En ese orden de ideas, queda claro que, la accionante, deseaba ocultar su estado por alguna razón, lo que armoniza con la tesis de la empleadora sobre la ausencia de comunicación, en los términos del numeral 94 del Código de Trabajo. Por otro lado, en la demanda, la señora Cascante González agregó: “Y el día 7 de junio yo la llamé por teléfono desde el Trabajo, a la señora VARELA RODRÍGUEZ ,para pedirle permiso que me dejara ir a la Clínica ya que me sentía mal y estaba con sangrado, y dicha señora VARELA RODRÍGUEZ me dijo que no podía dejar la tienda sola con la muchacha, donde yo le decía por teléfono que era urgente ir a la clínica ya me dijo por teléfono que estaba despedida y que no volviera más a la Tienda Judye ...” Nótese que, en ese libelo, no manifestó haberle explicado a la accionada la razón de ser del sangrado, con lo cual, tomando en cuenta el testimonio atrás aludido, debemos entender que aún en ese momento, pretendía ocultar su estado (folios 9 y 10). En ese orden de ideas, no se

podría sostener, sin lugar a dudas, que la accionada tuviera un conocimiento cierto, de la especial situación de su empleada. La sentencia recurrida, declaró con lugar la demanda, en cuanto se pretendían las indemnizaciones dispuestas por ley, para el despido de la trabajadora embarazada, por considerar que, la testigo Juárez Medina, empleada de la Tienda, en su declaración rendida ante el Juzgado Contravencional y de Menor Cuantía de Esparza, manifestó que el último día en que la actora prestó sus servicios, le denegó un permiso solicitado para ir a la Clínica porque la única persona que lo podía conceder era la aquí demandada. Lo anterior le sirvió, a los señores jueces sentenciadores, para concluir que es : "... absolutamente verosímil lo expuesto por la actora en su demanda en tanto dice que el último día de labores ella llamó a la demandada para pedirle permiso para ir a la Clínica. Por tanto es claro que en esa oportunidad la demandada se enteró del estado de embarazo de la accionante. Evidentemente, fue mediante esa llamada telefónica que la actora comunica que tiene un sangrado lo que a todas luces permitía inferir que ella estaba encinta. Incluso, aunque la actora no hubiese sido absolutamente explícita es evidente que las normas mínimas de humanidad exigían preguntar a que se debía ese sangrado". La Sala no comparte esas subjetivas consideraciones, vertidas en dicho fallo; máxime que, un sangrado, puede tener muy diversas causas. No existe certeza alguna de que, la actora, le informara a la demandada sobre su estado de embarazo, en el momento en que, supuestamente, le pidió permiso para ir a la Clínica. Si hubiera procedido de esa manera, la empleadora, en atención al ineludible principio de la buena fe, no podía despedirla, sin consecuencias jurídicas; pues, tenía que darle la oportunidad legal de que documentara su afirmación, con el obligado dictamen médico. No obstante, según se analizó, la señora Cascante González había decidido ocultarle tal importante condición. De ahí que, la propia relación de hechos de la demanda contraste con la declaración de la testigo que, como se dijo, fue ofrecida por ella misma. Ahora bien, el Tribunal estimó que la única explicación lógica al rompimiento de la relación, fue el embarazo. Sin embargo, de acuerdo con lo explicado, ese cese pudo originarse en la discusión suscitada por el permiso, no concedido, para ir a la Clínica; pues, no se tiene certeza, se insiste, en que su causa fuera el embarazo de la actora; como tampoco se demostró la existencia de una causa justa de despido.-

V. En concordancia con las anteriores consideraciones, procede revocar el fallo recurrido, en cuanto condenó a la demandada a pagarle a la señora Cascante González, doscientos cuarenta mil colones, por pre y parto, parte y trescientos sesenta mil colones, correspondiente a seis meses de salario hasta completar ocho meses de embarazo. En consecuencia, al amparo del artículo 560 del Código de Trabajo, se debe modificar el monto total a cancelar, para establecerlo en sólo setenta y dos mil ciento quince colones, con sesenta y cinco céntimos. En lo demás, que ha sido objeto del recurso, procede brindarle confirmatoria.

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 PANIAGUA HIDALGO, Carmen María. (2010). **El Contrato de Trabajo Fijo Discontinuo en el Derecho Laboral Privado Costarricense**. Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica, Ciudad Universitaria Rodrigo Facio, Facultad de Derecho. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica. Pp 38-46.

ⁱⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 123 de las nueve horas treinta y cinco minutos del primero de febrero de dos mil trece. Expediente: 07-000730-0166-LA.

^{iv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 960 de las nueve horas cincuenta minutos del veintitrés de noviembre de dos mil once. Expediente: 08-002267-0166-LA.

^v SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 391 de las once horas veinte minutos del cuatro de mayo de dos mil once. Expediente: 06-003320-0166-LA.

^{vi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 936 de las diez horas treinta minutos del treinta de junio de dos mil diez. Expediente: 07-000218-0641-LA.

^{vii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 719 de las diez horas veintiséis minutos del cinco de agosto de dos mil nueve. Expediente: 06-300176-0425-LA

^{viii} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 220 de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del treinta de marzo de dos mil cinco. Expediente: 01-300036-0341-LA.

^{ix} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 571 de las diez horas cinco minutos del treinta y uno de mayo de dos mil trece. Expediente: 09-000380-0166-LA.

^x SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 954 de las diez horas cincuenta minutos del siete de diciembre del dos mil siete. Expediente: 06-300331-0297-LA.

^{xi} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 175 de las diez horas treinta minutos del diecinueve de abril del año dos mil dos. Expediente: 99-300083-0417-LA.