



Jurisprudencia sobre el Otorgamiento de Licencias y la Continuidad de la Relación Laboral

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derechos Laborales.
Palabras Claves: Vacaciones, Licencia, Continuidad de la Relación Laboral, Sala Segunda Sentencias 516-03, 776-05 y 737-07, Trib. de Trabajo Sección Segunda Sentencia 124-10.	
Fuentes de Información: Normativa y Jurisprudencia.	Fecha: 20/08/2014.

Contenido

RESUMEN	1
NORMATIVA	2
Vacaciones, Relación Laboral y Otorgamiento de Licencias	2
JURISPRUDENCIA.....	2
1. Otorgamiento de Vacaciones y Licencias Laborales.....	2
2. Sobre los Supuesto de Continuidad de la Relación Laboral	4
3. Suspensión del Contrato de Trabajo y las Licencias.....	5
4. Interrupción de la Relación Laboral y el Otorgamiento de Licencias	7

RESUMEN

El presente documento contiene jurisprudencia sobre el **Otorgamiento de Licencias y la Continuidad de la Relación Laboral**, considerando los supuestos del artículo 153 del Código de Trabajo.

NORMATIVA

Vacaciones, Relación Laboral y Otorgamiento de Licencias

[Código de Trabajo]ⁱ

Artículo 153. Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que se le pagará en el momento del retiro de su trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

(Así reformado por el artículo 1° de la ley N° 4302 de 16 de enero de 1969)

JURISPRUDENCIA

1. Otorgamiento de Vacaciones y Licencias Laborales

[Tribunal de Trabajo, Sección II]ⁱⁱ

Voto de mayoría:

“III. En cuanto al aspecto en discusión, no debe olvidarse, que el derecho a la jubilación se adquiere desde el momento mismo en que el trabajador satisface las condiciones legales previstas, y es que si bien es cierto que la Administración Pública esta sometida al conocido Principio de Legalidad, ello en modo alguno quiere decir desconocer los derechos adquiridos por los administrados, pues el derecho nace desde antes de que se de la resolución que lo reconoce. No se trata, entonces, de crear un derecho en favor de determinada persona, sino de reconocerlo, aplicando normas jurídicas que rigen el caso concreto en un momento histórico determinado. Bien sabido es que los regímenes de pensiones establecen requisitos mínimos para la consolidación de los derechos, como lo son la edad y los años de servicio, pero no podemos interpretar, en perjuicio de la peticionaria, cosa distinta al derecho que legalmente ha adquirido. Así,

por ejemplo, la Sala Constitucional en el Voto 1536-95, de las quince horas nueve minutos del veintiuno de marzo de mil novecientos noventa y cinco, expresó:

"II. Esta Sala señaló, en el Voto No. 1147-90 que existe un derecho constitucional y fundamental a la jubilación, a favor de todo trabajador en general, derecho que, como tal pertenece y debe ser reconocido a todo ser humano, en condiciones de igualdad y sin discriminación alguna, de conformidad con los artículos 33 y 73 de la Constitución..."

Por otra parte, el Voto No. 5817-93, de las diecisiete horas tres minutos del diez de noviembre de mil novecientos noventa y tres, la misma Sala dispuso, en lo que interesa:

"Es decir, dentro de un régimen cualquiera, el derecho a la pensión se constituye y adquiere cuando acaecen en cada caso particular las condiciones o hechos previstos legalmente para que tal derecho pueda válidamente concederse".

En vista de que en el presente asunto, se tiene por demostrado que la recurrente reúne los requisitos mínimos de cotización que establece el artículo 41 de la Ley 7531, para obtener el derecho a una Prestación por Vejez, por cuanto comprueba un total de treinta y tres años, cuatro meses al veintiocho de febrero de dos mil nueve, equivalente a cuatrocientas cuotas (folios 42 a 53, 58, 59, 62, 64 a 68), según lo determinó con acierto la Junta de Pensiones en la Recomendación Técnica ORD-0402-2009, de folios 78 a 81, mientras que la Dirección Nacional de Pensiones, efectúa una contabilización errada del tiempo de servicio que afecta la cantidad de cuotas requeridas para obtener el beneficio, debido a que calcula tan sólo trescientas ochenta hasta finalizar el mes de febrero de del año dos mil nueve (folios 92 a 94). También, se detecta que esa misma entidad incurre en error al realizar el respectivo cómputo de los aportes al otorgar un tiempo menor, en el primer y segundo corte. Es importante señalar que para salvaguardar los derechos adquiridos bajo legislaciones anteriores, corresponde aplicar en el primer y segundo corte los divisores nueve y once, respectivamente. No obstante, en la resolución impugnada y en los cálculos de folios 87 a 91, se aprecia que la citada Dirección Nacional en la vigencia de la Ley 2248 y al corte al dieciocho de mayo del año mil novecientos noventa y tres, no emplea el divisor nueve, según en derecho corresponde (ver folio 87), dado que hasta esa fecha estuvo vigente la normativa primigenia. Al hacer la conversión de meses acumulados a años, debe utilizarse ese factor, conforme lo disponen los ordinales 32 de la Ley 2248 y 176 del Estatuto de Servicio Civil. En el segundo corte, o sea hasta la data en que rigió la Ley 7268 no utiliza el divisor once. Además, se detecta que en relación con tiempo laborado durante el año mil novecientos ochenta y cuatro y mil novecientos noventa no se adicionan los períodos durante los cuales disfrutó de licencias sin goce de salario (folio 51). El artículo 153 del Código de Trabajo, en su párrafo final, establece:

“No interrumpirán la continuidad del trabajo, las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.”

Por consiguiente, debe considerarse que las licencias con o sin goce de salario no suspenden la continuidad de la relación laboral. De manera que, la Dirección Nacional de Pensiones al omitir contabilizar esos lapsos durante los cuales la recurrente estuvo con permiso sin goce de salario, contraviene lo dispuesto por el numeral 153 del Código de Trabajo y el Voto N° 4571-95 de la Sala Constitucional, vinculante *erga omnes*, salvo para la misma Sala, según lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, en el cual declaró nulo por inconstitucional el artículo primero del Decreto Ejecutivo número 22343-MP-J- MTSS, publicado en el Diario Oficial " La Gaceta", número 147 del cuatro de agosto de mil novecientos noventa y tres, que reformó el artículo 29 del Reglamento al Estatuto del Servicio Civil, únicamente en cuanto a la frase que dispone que:

"No obstante lo anterior, en todos los demás casos, la prestación del servicio se tendrá por suspendida por las licencias con goce de salario o sin él, enfermedad del servidor, o cualquier otra causa de suspensión de la relación de servicios".

Con fundamento en todo lo anterior, este Tribunal, de manera unánime, llega a la conclusión de que la recurrente lleva razón en sus agravios, por cuanto está demostrado que cumple con los requisitos mínimos de cotización para obtener el derecho a una prestación por vejez, establecidos en el artículo 41 de la Ley 7531."

2. Sobre los Supuesto de Continuidad de la Relación Laboral

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

En otro orden de ideas, no hubo una continuidad que permita hablar de una sola relación laboral pues entre el 11 de mayo y el 15 de junio de 1998 hubo una interrupción de 1 mes y 3 días, sin que se esté en ninguno de los supuestos del inciso c) del numeral 30 del Código de Trabajo, que dispone: *“La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal u otras causas análogas que según este Código no rompen el contrato de trabajo”*. El principio de continuidad está contenido también en el tercer párrafo del ordinal 153 *ibídem*, que regula ciertos supuestos en los que no existe interrupción del contrato de trabajo -ninguno de los cuales se presenta en el subjúdice-: *“No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus Reglamentos y leyes conexas, las enfermedades justificadas, las prórrogas o renovación*

inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con este". Otras manifestaciones del principio de continuidad están en los siguientes artículos del Código de Trabajo: 37 (sustitución patronal), 79 y 105 (enfermedad), 237 y 254 (riesgo del trabajo), 78 (arresto), 94 (embarazo), 74-77 (suspensión colectiva), 372 y 381 (huelga y paro), 270 (cierre de negocio).

3. Suspensión del Contrato de Trabajo y las Licencias

[Sala Segunda]^{iv}

Voto de mayoría

"III. SOBRE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO: Uno de los principios básicos del Derecho Laboral es el de continuidad o permanencia, según el cual la tendencia es a la estabilidad o conservación del contrato o relación de trabajo. Plá Rodríguez, señala que *"podemos decir que este principio expresa la tendencia actual del derecho del trabajo de atribuirle la más larga duración a la relación laboral desde todos los puntos de vista y en todos los aspectos."*(Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, p. 220). Nuestro ordenamiento jurídico contiene manifestaciones expresas de dicho principio, al preferir el contrato por tiempo indefinido respecto del pactado a plazo o por tiempo determinado (ver artículos 26, 27, 30 incisos c) y d), del Código de Trabajo), y al prevalecer la continuidad del contrato, antes que su ruptura, en supuestos de licencias, descansos, enfermedades, prórroga o renovación, u otras causas análogas, según se prevé en el párrafo segundo del artículo 153 del citado código. Asimismo, la fijación de causas expresas y taxativas que regulan la suspensión del contrato de trabajo constituye una manifestación del relacionado principio; pues, por la suspensión se pretende la conservación del contrato antes que su extinción. Cabanellas señala que *"La suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones, también con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador. La suspensión puede obedecer a necesidades del trabajo de las empresas, o a condiciones particulares, relacionadas con el trabajador y que imposibiliten a éste para el cumplimiento de la obligación contraída de prestar sus servicios."* Asimismo, se habla de *suspensión absoluta* cuando ambas partes dejan de cumplir sus obligaciones principales, cuales son la prestación del servicio y la correspondiente retribución; y de *relativa* cuando sólo una de las partes suspende el cumplimiento de sus obligaciones. (Cabanellas de Torres, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 2.001, pp. 715-716). El artículo 73 es claro al señalar que la suspensión de los contratos no implica su terminación ni extingue los derechos y las obligaciones que de éstos derivan. El artículo 74 prevé algunas de las causas por las cuales procede la suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para ninguna de

las partes. El primer supuesto se refiere a la falta de materia prima, siempre que tal hecho no sea imputable al empleador. La suspensión también puede disponerse por fuerza mayor o caso fortuito, cuando ello traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. Luego, la muerte o incapacidad del empleador también están previstas como causales de suspensión cuando, de igual forma, conlleve la suspensión del trabajo. Pero para que la suspensión surta efectos, según lo establece el artículo 75, dentro del plazo de tres días posteriores a aquél en que ocurrió el hecho que suscitó la suspensión, debe iniciarse un procedimiento ante la Inspección de Trabajo, a los efectos de comprobar la causa en que se funda. Luego, en el artículo 78 siguiente se prevé también como causal de suspensión el arresto o la prisión preventiva que se imponga al trabajador, cuando medie sentencia absolutoria y la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desarrollo de sus labores, por un período no mayor de tres meses (artículo 79). En el caso bajo análisis, la parte demandada ha sostenido que los salarios reclamados por el actor no le corresponden en el tanto en que para esa época -del 29 de diciembre del 2.002 al 17 de febrero del 2.003- la relación estaba suspendida, en el tanto en que el quebrador estaba cerrado por disposición del respectivo Ministerio. Uno de los recurrentes invoca la violación de los incisos a) y b) del artículo 74 del Código de Trabajo, que prevé como causales de suspensión la falta de materia prima no imputable al empleador y la fuerza mayor o el caso fortuito. No obstante, la suspensión no puede surtir efecto alguno, en el tanto en que la demandada no realizó el procedimiento administrativo previsto por ley para que la suspensión pueda ser válida y eficaz. Además, en los autos tampoco consta prueba de que la disposición de cierre emanada del ente ministerial se haya debido a causas ajenas, no imputables a la empleadora; y, más bien, de la contestación de la demanda se desprende, aunque no con absoluta claridad, que la decisión administrativa estuvo basada en hechos atribuibles a la empleadora. Eso es lo que se interpreta de las manifestaciones de la demandada, al indicar lo siguiente en el escrito de contestación de la demanda: *“que mientras persistiera dicha clausura, paralización y suspensión permissionaria del quebrador y sus estructuras de seguridad, higiene y demás reglas impuestas por el ente estatal...”* (folio 22 vuelto). Luego, los autos están ayunos de prueba en cuanto a una justificación que validara la suspensión, pues no consta que haya mediado falta de materia prima, no imputable al empleador; o que la suspensión haya derivado de caso fortuito o fuerza mayor. Pero, como se indicó, la demandada no gestionó ante las autoridades administrativas, a los efectos de que se aprobara la suspensión de los contratos de trabajo. Por otra parte, se acusa que los juzgadores de las instancias precedentes incurrieron en una indebida valoración de las pruebas, pues había mediado un acuerdo entre el actor y la demandada, en el sentido de que durante dicho período el demandante no percibiría salario alguno, pues se dedicaría a actividades empresariales propias y no laboraría para la accionada. Sin embargo, analizados los elementos de prueba que constan en los autos, se tiene que ninguno permite concluir sobre la existencia de dicho acuerdo; y, al contrario, los

testimonios evacuados refieren que el actor continuó laborando. En ese sentido, el testigo Bernal Arturo Umaña Arroyo, señaló: *“Los trabajos en la empresa se suspendieron, pero no sé la razón, y no hubo salario. Luego de la suspensión de labores, el actor me parece que continuó laborando, ya que permanecía en contacto con nosotros para ver si se abría el tajo... El tajo fue reabierto en enero de este año, por lo que la empresa reanudó labores.”* (folios 92-93). Por su parte, el señor Bernal Esquivel Mora, apuntó: *“El actor laboró para la sociedad demandada. Me consta porque yo también trabajaba en la empresa, hasta octubre del año pasado, en que dejó de funcionar, y luego regresé en enero de dos mil tres, fecha para la que el tajo ya estaba funcionando y laboré hasta finales de febrero... Luego del cierre del tajo, el actor continuó laborando para la demandada.”* (folio 94). Como se indicó, ambos testigos refieren que el actor permaneció laborando; aparte de que ambos fueron contestes en el sentido de que la reapertura se dio desde enero del 2003. Así, las cosas, se concluye que no medió la violación de leyes apuntada por uno de los recurrentes y tampoco la indebida valoración de las pruebas acusada por el otro; razón por la cual, en cuanto a este punto, no cabe hacer modificación alguna al fallo impugnado."

4. Interrupción de la Relación Laboral y el Otorgamiento de Licencias

[Sala Segunda]^v

Voto de mayoría

"IV. De acuerdo con el artículo 73 del Código de Trabajo, "La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos". El artículo 79, párrafos primero y segundo, establecen, respectivamente: "Igualmente es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un período no mayor de tres meses"; y, "Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratare de un caso protegido por la Ley de Seguro Social, la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado y de acuerdo con las reglas siguientes: a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis, le pagará medio salario durante un mes; b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de nueve, le pagará medio salario durante dos meses; y c) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de nueve, le pagará medio salario durante tres meses". Una vez transcurridos los tres meses que indica el artículo anterior, el patrono puede dar por terminado el contrato de trabajo, cubriéndole las prestaciones legales correspondientes (artículo 80 ibidem). De acuerdo con la doctrina, la suspensión del contrato de trabajo se produce cuando sus efectos y obligaciones están paralizados temporalmente y no en forma permanente; a diferencia de la disolución, la cual

implica la terminación del vínculo. Guillermo Cabanellas señala: “Si por suspensión se entiende detener o parar algún tiempo una acción u obra, la suspensión del contrato de trabajo es la paralización, durante cierto lapso, del principal efecto del contrato Laboral: la prestación de los servicios” (CABANELLAS (Guillermo) Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen III, Buenos Aires, Bibliográfica OMEBA, 1964, p. 30). Esta concepción es de especial relevancia, a efecto de brindar debida respuesta al tema sometido a estudio, cual es si a la actora le asiste derecho al extremo de vacaciones por el tiempo en que estuvo incapacitada. El artículo 59 de la Constitución Política contempla las vacaciones anuales pagadas como derecho fundamental: “Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca”. Debe tenerse como cuestión relevante que el derecho está concebido sobre la base del cumplimiento de un período de “servicio continuo”. Así las cosas, si de acuerdo con el numeral 79 parcialmente transcrito, la incapacidad por enfermedad “suspende” los efectos del contrato, manteniendo la “única obligación del patrono” de dar la licencia con el pago de salarios en los porcentajes señalados, resulta excluido por el contenido de esa disposición imponerle a un empleador la “obligación adicional” de soportar el disfrute de vacaciones tomando en cuenta un período donde no ha habido servicio, a raíz de la suspensión, o de pagarle la compensación por el no disfrute, cuando ello proceda. El derecho a las vacaciones está regulado en la legislación ordinaria (artículos 153 y siguientes del Código de Trabajo), con la misma idea de que su adquisición se da con ocasión del “servicio continuo” (artículos 153 y 155 de ese mismo Código). El numeral 153, después de regular en detalle algunos aspectos de ese derecho, en el sentido de que el derecho a vacaciones remuneradas se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas y de que en “caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes de trabajo, que le será pagado...”, señala en su párrafo final: “No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias sin goce de salario las enfermedades justificadas, las prórrogas o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otras causa análoga que no termine con éste”. El concepto de interrupción, conceptual y jurídicamente, significa el rompimiento o la solución de la continuidad de una cosa, de modo que se comienza de nuevo. Por consiguiente, esa norma debe interpretarse a la luz del indicado artículo 79, para concluir que, si bien es cierto la enfermedad incapacitante suspende los principales efectos del contrato de trabajo cual es la prestación del servicio y el respectivo pago del salario, no puede interpretársele en el sentido de que el contrato finaliza con la incapacidad y que vuelve a comenzar de nuevo cuando desaparece. Su ubicación es adecuada, pues la idea del legislador es que el derecho de vacaciones que

se adquiere a partir de un período de labores continuas, no se vea afectado interpretando que las distintas situaciones de que ahí trata le ponen fin al contrato y que de ese modo no se pueda unir el tiempo anterior a la incapacidad con el posterior, pues ese estado de salud, suspende pero no interrumpe el contrato. Sobre el particular, el profesor Américo Plá, citando al laboralista Alonso Olea, señala: "... el contrato de trabajo consiente períodos, a veces largos, de suspensión de efectos en los que el contrato tiene como una vida latente, para reanudar su plena efectividad posteriormente". Esa frase es plenamente compartida por el primero, quien agrega: "Esta precisión es acertada en cuanto destaca que no es el contrato de trabajo el que se suspende, sino que son sus efectos los que quedan transitoriamente suspendidos. El contrato de trabajo sobrevive: lo que ocurre es que durante cierto tiempo no produce sus efectos principales o, mejor dicho, se suspenden los efectos principales del contrato para ambas partes (la obligación de prestar servicios en el trabajador, la obligación de pagar el salario en el empleador) sin que desaparezcan las restantes obligaciones y efectos. Al contrario, ellas se mantienen potencialmente prontas para que una vez concluida la causa de la suspensión, el contrato recobre su normalidad, renaciendo plenamente el vigor de todas las obligaciones de las partes y recuperando la plenitud de sus consecuencias" (PLA RODRÍGUEZ (Américo) Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, 1978, Ediciones Depalma, pp. 192-193).

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 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN SEGUNDA. Sentencia 124 de las ocho horas con treinta y cinco minutos del doce de febrero de dos mil diez. Expediente: 09-000767-0028-LA.

ⁱⁱⁱ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 737 de las nueve horas con treinta minutos del diez de octubre de dos mil siete. Expediente: 99-002861-0166-LA.

^{iv} SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 776 de las diez horas del catorce de septiembre de dos mil cinco. Expediente: 03-000258-0641-LA.

^v SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 516 de las nueve horas con treinta minutos del primero de octubre de dos mil tres. Expediente: 99-001345-0166-LA.