



## FINIQUITO EN MATERIA LABORAL

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derecho Laborales.
Palabras Claves: Finiquito, Relación Laboral, Irrenunciabilidad de Derechos. Sala Segunda Sentencias 407-09, 32511, 192-12, 761-13, 977-13 y 74-14.	
Fuentes de Información: Doctrina y Jurisprudencia.	Fecha: 02/12/2014.

### Contenido

RESUMEN .....	2
DOCTRINA .....	2
Consecuencias Jurídicas del Finiquito en Materia Laboral .....	2
JURISPRUDENCIA.....	3
1. Transacción, Finiquito e Irrenunciabilidad de Derechos.....	3
2. La Transacción y el Finiquito en Materia Laboral .....	4
3. Finiquito: Efectos Liberatorios y Principio de Irrenunciabilidad de Derechos.....	8
4. Finiquito y Extremos Laborales .....	10
5. Efectos del Finiquito en Materia Laboral .....	11
6. Finiquito Laboral en el Caso de Cambio de Circunstancias de la Relación Laboral: Caso de Correos de Costa Rica .....	12

## RESUMEN

El presente informe de investigación contiene doctrina y jurisprudencia sobre el **Finiquito en Materia Laboral**, considerando los postulados que al respecto ha elaborado la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

## DOCTRINA

### **Consecuencias Jurídicas del Finiquito en Materia Laboral**

[Jacinto Coz, C.]<sup>i</sup>

**[P. 77]** El finiquito laboral tiene consecuencias jurídicas importantes a considerar, tanto para la parte otorgante, que en este caso es el trabajador, como para la parte patronal.

Por el finiquito laboral, las partes dejan constancia de su decisión de poner fin a la relación laboral. Esto indica que una de las primeras consecuencias jurídicas del finiquito laboral es la terminación del contrato o relación de trabajo. Consecuentemente, el finiquito laboral pasa a ser una de las constancias documentales, de que quedan saldadas las prestaciones laborales que tenía pendientes el patrono con el trabajador,

**[P. 78]** mediante el pago de la cantidad que aparece fijada en el documento, comprometiéndose el trabajador a no reclamar nada en el futuro por tales conceptos.

En este sentido, el finiquito laboral tiene valor liberatorio; sin embargo es fundamental hacer énfasis que no significa una renuncia de derechos, que constitucionalmente es prohibida para los trabajadores. Este es el punto donde se centra el presente estudio, demostrar hasta qué grado, el finiquito tiene o no relación con la irrenunciabilidad de los derechos laborales.

## JURISPRUDENCIA

### 1. Transacción, Finiquito e Irrenunciabilidad de Derechos

[Sala Segunda]<sup>ii</sup>

Voto de mayoría:

“IV. SOBRE LA EXCEPCIÓN DE TRANSACCIÓN Y DE COSA JUZGADA: Corresponde analizar los agravios relacionados con la denegatoria de las defensas de transacción y de cosa juzgada, fundados en el oficio de fecha 17 de octubre de 2008 suscrito por el actor y autenticado por el licenciado Vega Salazar (folio 102). Sobre el tema, debemos indicar que esta Sala ha externado el criterio en torno a las características de una transacción y de un finiquito a través de la resolución n° 160 de las 9:00 horas del 9 de abril de 2003, en los siguientes términos: *“Sobre la primera cuestión que se plantea en el recurso por el fondo, a saber la indebida apreciación de una supuesta transacción o finiquito, (...), en criterio de la mayoría de la Sala, lleva razón el recurrente. La transacción es un contrato consensual, bilateral, a título oneroso, cuyo objeto es poner fin a un litigio ya existente o prevenir uno futuro, finiquitando sus respectivas pretensiones. Existe en estos convenios una voluntad de transigir y por lo general las partes se hacen concesiones recíprocas con el ánimo de no litigar y concluir amigablemente el diferendo existente entre ellas. Según el derecho civil, las transacciones, aparte del contenido del convenio, deben incluir la renuncia que los contratantes hagan de cualquier acción que tenga el uno contra el otro y constar por escrito si el interés pasa de doscientos cincuenta colones (artículo 1369 y 1370 del Código Civil). Así las cosas, para poder invocar en contra del Instituto demandado una transacción o finiquito, como fuente de una obligación líquida y exigible y de no litigar, debió necesariamente demostrarse el convenio, firmado por las partes o sus representantes y aprobado por la Junta Directiva, según lo establecido por el artículo 162, inciso g) de la Ley de Asociaciones Cooperativas y Creación del Instituto Nacional de Fomento Cooperativo, pues sólo de ese modo podría vincularse al demandado y a la actora al mismo tiempo sobre sus derechos en el asunto transado o finiquitado”*. Como se explicó en el voto traído a colación, en la transacción existe una voluntad de transigir, y por lo general las partes se hacen concesiones recíprocas con el ánimo de no litigar y concluir amigablemente el diferendo existente entre ellas. El artículo 1369 del Código Civil, establece los requisitos que debe contener el contrato de transacción: a) el nombre de los contratantes; b) la relación puntual de las pretensiones; c) si existe pleito pendiente, su estado y el juez ante quien pende; d) la forma y circunstancias del convenio; y, e) la renuncia que los contratantes hagan de cualquier acción que tenga el uno contra el otro. Visto el documento de folio 102, se concluye que en la especie se

está, más bien -técnicamente hablando- ante la figura de una simple constancia o recibo donde el actor manifiesta haber recibido de parte de la empresa Blanca Rosa Limitada unas sumas de dinero que esta le entregó como liquidación de derechos laborales. No reviste esta manifestación el carácter de una transacción, no solo porque carece de los formalismos legales citados, sino también porque como forma contractual bilateral carece de la manifestación expresa de la contraparte, es decir solo una parte firmó el documento, siendo que la otra firma estampada en el mismo corresponde a la autenticación hecha por un abogado que no posee representación alguna de la empresa Blanca Rosa Limitada. Revisado el oficio de marras, su forma y contenido se asemeja más a la figura de un finiquito, que en su acepción más estricta, queda reservado a aquellos documentos que tienen su origen en una declaración extintiva de las partes (GARCÍA RUBIO (María Amparo), "El recibo de finiquito y sus garantías legales", Editorial "Tirant lo blanch", Valencia, 1995, p.16). Por su parte, Manuel Ossorio, en su Diccionario de Ciencias Políticas Jurídica y Sociales, Editorial Heliasta, Argentina, 1978, página 322, lo define así: *"Remate o extinción de cuentas o deudas que lleva aparejado la liberación del deudor en relación a determinadas obligaciones. También se denomina finiquito a la constancia expresa en la que el acreedor hace figurar la satisfacción de la deuda o deudas"* (voto de esta Sala número 877 de las 9:50 horas del 20 de septiembre de 2006). Ahora bien, es claro que los derechos laborales previstos en la Constitución Política son irrenunciables (artículo 74), luego, el numeral 11 del Código de Trabajo establece: *"Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes que los favorezcan"*. En aplicación de dicha normativa, al documento visible a folio 102 no se le puede ligar los efectos propios de una transacción, al sustentarse en el desconocimiento de una relación laboral y los derechos y obligaciones que surgen para las partes a la luz del ordenamiento jurídico. En todo caso, dicho documento como se dijo no cumple con las exigencias establecidas en el artículo 1369 del Código Civil. En consecuencia, en este caso tampoco podría sostenerse la tesis acerca de la existencia de cosa juzgada, de ahí que esta Sala respalda el rechazo de las excepciones de transacción y cosa juzgada que emitió el tribunal."

## **2. La Transacción y el Finiquito en Materia Laboral**

[Sala Segunda]<sup>iii</sup>

Voto de mayoría

**V. LA TRANSACCIÓN Y EL FINIQUITO EN MATERIA LABORAL:** Se reclama también la denegatoria del acuerdo extrajudicial celebrado entre las partes. En cuanto a ese tema, un instituto utilizado es la transacción, que se puede definir como un medio anormal de finalización de los procesos jurisdiccionales y tiene la misma eficacia y autoridad de

la cosa juzgada material, pues este tipo de contrato, pone fin a la controversia jurídica entre los intervinientes (artículos 219 del Código Procesal Civil y 1367 y 1385 del Código Civil). Pero esta solución autocompositiva, además de que debe cumplir con los requisitos establecidos en el numeral 1367 del Código Civil, tiene como característica estructural, la renuncia de alguna o parte de las pretensiones de las y los contratantes, con el ánimo de no litigar y concluir amigablemente el diferendo existente entre ellas. De otra parte, la figura del finiquito contempla cualquier tipo de liquidación practicada durante la relación laboral con el objeto de consignar la satisfacción de la deuda o deudas (al respecto, ver votos de esta Sala, n°s 160-2003, de las 9:00 horas del 9 de abril de 2003; 363-2005, de las 10:30 horas del 13 de mayo de 2005; 868-2010, de las 9:35 horas del 16 de octubre de 2010 y; 438-2011, de las 9:10 horas del 03 de junio de 2011). Sin embargo, al suscribirse estas formas contractuales cuando lo transado o finiquitado obedece a cuestiones de naturaleza laboral, no se debe perder de vista que la Constitución tiene un capítulo referido a los derechos y garantías sociales de los trabajadores, en el cual se reguló lo relacionado con las jornadas de trabajo. Se estableció también en ese apartado constitucional, que tales derechos se revisten de irrenunciabilidad, esto específicamente en el numeral 74 que dispone: ***“Los derechos y beneficios a que este capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional”*** (resaltado no es del original). Lo discutido dentro de este asunto (jornada de trabajo y horas extra) se encuentra dentro de este grupo de garantías irrenunciables, expresamente en el artículo 58, que delimitó la jornada ordinaria de trabajo diurno a un máximo de ocho horas diarias y de cuarenta y ocho semanales. Los límites de la nocturna se fijaron en seis horas diarias y treinta y seis semanales. Asimismo, se dispuso que el trabajo realizado fuera de esos límites, debía ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios estipulados; salvo casos de excepción muy calificados. De igual manera, las regulaciones contenidas en el Código de Trabajo sobre el tema, armonizan con lo dispuesto por el constituyente. En dicho cuerpo normativo se estableció que -salvo casos excepcionales y razonablemente justificados-, la jornada ordinaria, sumada a la extraordinaria, no podría exceder de las doce horas diarias. Por otro lado, es importante destacar que en los trabajos que, por su naturaleza, sean peligrosos o insalubres no puede laborarse en tiempo extraordinario (ordinal 141). Existen excepciones a los límites de la jornada ordinaria. Así, el artículo 136 dispone la posibilidad de fijar una jornada diurna de hasta diez horas; y, mixta, hasta de ocho, siempre que el trabajo semanal no exceda de aquellas cuarenta y ocho horas máximas, cuando se trate de trabajos que no sean insalubres o peligrosos. Además, a la luz del artículo 139, todo trabajo ejecutado fuera de la jornada ordinaria, constituye jornada extraordinaria, así: ***“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada***

*inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria. El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas que ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria*" (resaltado no es del original). De lo dicho queda claro que no es posible celebrar una negociación -llámese transacción o finiquito-, que involucre la renuncia de tiempo laborado en jornada extraordinaria. En el caso concreto y de lo dicho en el considerando anterior, queda claro que el actor no se encontraba dentro del grupo de personas trabajadoras, sujetas a una jornada de doce horas (artículo 143 del Código de Trabajo) y se demostró en autos que la accionada le adeuda sumas por concepto de jornada extraordinaria laborada. Partiendo de ese cuadro fáctico y de las anteriores premisas, se analizará el acuerdo firmado por las partes. A folios 80 a 81 y 90 a 91 rola un documento titulado "FINIQUITO TOTAL Y DEFINITIVO" del cual se desprende que es un finiquito, pues no tiene las características propias de una transacción. Se consignó en dicho acuerdo, que el diferendo entre los intervinientes, versa sobre el pago de horas extra, lo que de acuerdo a lo explicado líneas atrás, se circunscribe a la esfera de derechos irrenunciables tutelados constitucionalmente, por lo que no tiene ningún valor para la decisión de este asunto, el que se haya indicado en el finiquito, que el demandante se da por enteramente satisfecho de sus pretensiones y que se encontraba absolutamente entendido de que con la suma recibida, eventualmente no se estaría cubriendo el cien por ciento de lo pretendido, de manera que con el pago recibido no puede tenerse como finalizada la diferencia de opiniones entre las partes. Debe indicarse que la inclusión de esa cláusula final liberatoria no tiene ninguna eficacia jurídica. La renuncia no es válida, esto por la irrenunciabilidad que reviste el reclamo, que no solo se encuentra en el numeral 74 constitucional citado, sino también en el artículo 11 del Código de Trabajo que establece que: "**Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan**" (resaltado no es del original). En otras palabras, en materia Laboral rige el principio de irrenunciabilidad de derechos, que tiene raigambre constitucional (artículo 74 de la Carta Magna mencionado), el cual también lo encontramos en el artículo 11 del Código de Trabajo: "**Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan**". Al amparo de dichas disposiciones, esta Sala ha sostenido el criterio de que las renunciaciones que los trabajadores hacen en los llamados "finiquitos" carecen de validez. Sobre el particular, en el fallo n.º 350 de las 10:40 horas del 27 de junio de 2001 se razonó:

*“Como acertadamente lo resolvió el órgano de alzada, este tipo de renunciaciones generales que, demasiado comúnmente, se incluyen en los finiquitos laborales, carecen de cualquier validez y eficacia, por las razones que, claramente, expone la doctrina: “Es sabido que al término del contrato de trabajo el trabajador tiene derecho a cobrar ciertas cantidades de dinero que incluyen salarios, licencia, salario vacacional y eventualmente, la indemnización por despido y el sueldo anual complementario. Se habla generalmente de la liquidación, en la cual pueden figurar, incluso, algunos otros rubros. Pero el empleador suele exigir que el trabajador en el recibo en que deje constancia de haber recibido las cantidades respectivas, manifieste que no tiene nada más que reclamar por estos ni por ningún otro concepto (...). La primera declaración, de resolución del contrato por mutuo acuerdo, es de naturaleza dispositiva, en cuanto por ella se intenta extinguir la relación jurídica existente entre las partes, y liberatoria por cuanto esta extinción por mutuo acuerdo exonera al empleador de las obligaciones jurídico-laborales, que se le derivarían de ciertas extinciones unilaterales. Agregamos nosotros que no es esencial porque puede haber finiquitos también en caso de despido. Más interés ofrece la segunda declaración, por la cual se manifiesta haber recibido determinada suma -con la expresión o no de los conceptos por los cuales se recibe- y se afirma haber quedado satisfecho el trabajador de todas sus pretensiones frente al empleador (...) **¿caben renunciaciones en estos recibos? La respuesta es negativa, tanto que se funde la irrenunciabilidad en razones derivadas de la naturaleza de la norma como en la posible existencia de vicios del consentimiento (...)**” (resaltado no es del original).*

Por tanto, tal recibo excluye ni impide la posibilidad de reclamaciones futuras en el caso de que se pruebe que el trabajador tenía derecho a cobrar una cantidad distinta de la que efectivamente percibió (sobre el particular se puede consultar, entre muchos otros, los pronunciamientos de esta Sala, n°s 350-2001, de las 10:40 horas del 27 de junio de 2001; 380-2005, de las 10:00 horas del 18 de mayo de 2005; 283-2006, de las 3:05 horas del 05 de mayo y 1085-2006, de las 10:10 horas del 24 de noviembre ambas de 2006; 375-2007, de las 9:35 horas del 20 de junio y 893-2007, de las 10:05 horas del 21 de noviembre, ambas de 2007; y, 162-2009, de las 9:50 horas del 20 de febrero de 2009). Por las razones esbozadas, la autonomía de la voluntad, está limitada a las previsiones constitucionales y a la normativa de orden público y en consecuencia, el agravio relacionado con la firma del finiquito del 29 de mayo de 2009, como factor enervante del reclamo de pago de horas extra trabajadas con anterioridad a esa data, no lo comparte la Sala y por ende lo resuelto en segunda instancia debe confirmarse.

### 3. Finiquito: Efectos Liberatorios y Principio de Irrenunciabilidad de Derechos

[Sala Segunda]<sup>iv</sup>  
Voto de mayoría

III. Es criterio reiterado que para establecer la naturaleza laboral de una determinada relación, debemos estarnos al contenido de los artículos 2, 4 y 18 del Código de Trabajo (a este último se hace alusión en el recurso). El numeral 2 dispone: *“Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”*. Seguidamente, el numeral 4 establece: *“... toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”*. Por último, el artículo 18 expresa: *“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma./ Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe”* (énfasis suplido). De dichas regulaciones así como de la doctrina sobre el tema se han extraído los tres elementos determinantes de una relación de naturaleza laboral, a los que hace referencia en la sentencia impugnada: prestación personal de los servicios, remuneración y subordinación jurídica. Como los dos primeros también están presentes en otros tipos de relaciones, es la subordinación o dependencia el elemento distintivo de una relación de trabajo, entendido como un estado de limitación de la autonomía de la persona trabajadora con motivo de la potestad patronal, para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar y su correlativa obligación de obedecerlas. De lo anterior se deduce que la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que la parte empleadora puede ejercer sobre la persona trabajadora, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario. Sin embargo, si se comprueba la prestación personal de los servicios, se debe presumir la existencia del contrato de trabajo, de tal manera que si la parte empleadora niega esa naturaleza, para liberarse de las consecuencias propias de ella, debe ofrecer las pruebas necesarias para desvirtuar la presunción. Es decir, en virtud de esa presunción relativa prevista en la normativa, la parte interesada en la declaratoria de la existencia de una relación de naturaleza laboral a efecto del reconocimiento de los derechos derivados de ella, sólo debe acreditar dicha prestación personal de servicios; debiendo la demandada que niega su carácter de empleadora, desvirtuar la mencionada presunción de laboralidad (carga probatoria). En el caso concreto, no existe prueba de la cual se desprenda sin lugar a dudas que la relación entre las partes tuvo una naturaleza distinta a la laboral. Mas, bien, respecto del tema, la contestación de la



demanda es evidentemente contradictoria, toda vez que, mientras que al referirse al hecho primero, se indicó que entre las partes “... *nunca ha existido una relación laboral*”; en el hecho número dos expresó que el 7 de enero se finiquitó “*la relación laboral*”, firmándose un documento el cual hace referencia a un “*despido justificado*”. Por otro lado, en el punto 4 se dijo en cuanto al contenido del documento de folio 1 que la intención expresada no fue la de “... *un finiquito de relación laboral al estilo contrato por tiempo indefinido*” sino “... *dar por terminado el contrato por tiempo determinado que privaba entre el suscrito y el actor*”. Luego en el ocho se hizo referencia a un contrato por obra determinada que por ser tal “... *los trabajadores deben contar con su seguro propio*”. Por último, en el diez se negó la calidad de patrono porque “... *su labor siempre ha sido el contrato por obra*” (folios 49 a56). En ese orden de ideas, aparte de que en el propio escrito de contestación de la demanda se dieron indicios acerca de la naturaleza laboral de la relación que interesa, al igual que en el documento de folio 1 en el que se hizo referencia a la calidad de “*patrono*”, a “*derechos laborales*” y a “*despido*” con cita de numerales del Código de Trabajo, en todo caso para la Sala de las probanzas no se desprende que su carácter fuera otro, no desacreditándose sin lugar a dudas la presunción contenida en el citado artículo 18. Conforme con lo que viene expuesto, lo que se impone es establecer si el contrato lo fue por tiempo indefinido o por obra determinada, mas, siempre partiendo de que se trató de una vinculación de carácter laboral.

(...)

**VI.** Por último, el tema relativo a los efectos de la llamada “*Liquidación de Prestaciones*” visible a folio 1 del expediente tampoco es de recibo, por cuanto según el artículo 74 de la Constitución Política y el numeral 11 del Código de Trabajo, en esta materia rige el principio de irrenunciabilidad de derechos, conforme al cual, si en un caso como el presente el actor recibió determinada suma por concepto de extremos laborales con motivo de la finalización del vínculo y durante el proceso se comprueba que éstos no le fueron satisfechos plenamente, le asiste derecho a que se le reconozca lo adeudado. Es decir, el contenido de ese documento no tiene efectos liberatorios para el deudor, en los términos expuestos en el recurso. En el mismo sentido, el reconocido jurista Plá Rodríguez señala: “*En rigor, tales recibos valen únicamente en cuanto reconocen el pago de la cantidad de dinero que en ellos se registre. Pero la inclusión de esa cláusula final liberatoria no tiene ninguna eficacia jurídica. La renuncia no es válida. Por tanto, tal recibo no excluye ni impide la posibilidad de reclamaciones futuras en el caso de que se pruebe que el trabajador tenía derecho a cobrar una cantidad distinta de la que efectivamente percibió*” (PLÁ RODRÍGUEZ (Américo) Los principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Ediciones Depalma. Segunda edición, 1978, página 108).

#### 4. Finiquito y Extremos Laborales

[Sala Segunda]<sup>v</sup>

Voto de mayoría

**VII.** La demandada contestó extemporáneamente la acción, con lo que se procedió como lo dispone el ordinal 468 del Código de Trabajo, a tenerse por ciertos los hechos de la demanda al no existir pruebas fehacientes que los contradijeran, motivo por el cual no resultan atendibles los reparos del apoderado especial judicial del recurrente, de que la testimonial evacuada era insuficiente para acreditar el dicho del actor en cuanto a la jornada y horas extra laboradas, toda vez que lo tenido por acreditado al respecto es una consecuencia legal, por la omisión de contestar oportunamente la demanda, y no por el dicho de aquel único deponente -tildado de complaciente-, lo que eximió al demandante de la carga de probar su dicho respecto de la jornada y horas extra que alega laboró, al tenerse por ciertas las liquidadas por él -ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social-, en la estimación de derechos del 22 de abril de 2009 (constante a folio 1), a la cual remitió en su libelo de demanda. Por ello, no se puede sostener que al resolver como lo hicieron los juzgadores de las instancias precedentes, se hubiese incurrido en una inadecuada valoración de prueba y en falta de motivación del fallo, por cuanto ellos no concluyeron que el actor laboró la jornada y cantidad de horas extra que invocó, a la luz de la confesión y la testimonial evacuadas, sino por la citada consecuencia procesal con base en la cual se tuvieron por ciertos esos hechos, lo que no resulta contrapuesto a las reglas del artículo 493 del Código de Trabajo. De ahí que no pueda afirmarse que con tal prueba se haya condenado a la demandada a pagar las horas extra reclamadas por el demandante. Alega el recurrente que el actor era un supervisor de peones -encargado de coordinar las funciones de los trabajadores en la aplicación de insecticidas, supervisar el trabajo del personal encargado de la corta, deshierba, cosecha y mantenimiento de helecho, verificar el mantenimiento del sistema de riego, planificar cuales materiales se necesitan de la bodega, entre otras- y haber quedado acreditado que laboraba en un puesto de confianza, pero ello no significa que no haya laborado las horas extra reclamadas. Por último, no es cierto que los juzgadores de las instancias precedentes omitieran valorar la documental aportada -liquidación de derechos, copia del cheque 108-6 y finiquito firmado con motivo de la renuncia-, por cuanto los primeros se valoraron al tener por probado que al momento de la renuncia, se le canceló al accionante lo correspondiente a vacaciones y aguinaldo del último periodo. El finiquito, como bien y acertadamente indicó el ad-quem en el fallo impugnado, no es impedimento para que el trabajador reclame en una demanda laboral, los extremos que considere no le reconoció el empleador.

## 5. Efectos del Finiquito en Materia Laboral

[Sala Segunda]<sup>vi</sup>

Voto de mayoría

IV. En el documento visible a folios 27 y 28 denominado “*FINIQUITO DE RELACIÓN LABORAL*”, suscrito entre el actor y el Director de Finanzas y Administración de la demandada, se consideró que el actor renunció al trabajo y que entre las partes existe una buena relación. Aparte de ello se dejó constando que la parte empleadora aceptó dicha renuncia, así como lo siguiente: “*Segundo: de manera voluntaria, El Patrono le entregará una gratificación al trabajador por la suma de catorce mil dólares moneda de curso legal de los Estados Unidos de América el día quince agosto de dos mil siete./ Tercero: En virtud de que la relación laboral termina por voluntad del trabajador, éste expresamente manifiesta que no reclama extremo alguno por concepto de preaviso, auxilio de cesantía y que en virtud de la gratificación que le hace el patrono se da por pagado de su aguinaldo y vacaciones proporcionales./ Cuarto: el trabajador se compromete a continuar desempeñando sus labores de manera diligente, responsable bajo las órdenes del patrono hasta el día quince de agosto de dos mil siete./ Quinto: El patrono fijará las directrices y así lo acepta el trabajador, para efectos de que éste entregue su puesto en forma ordenada y satisfactoria para la institución, sin perjuicio de lo establecido en la cláusula anterior./ Sexto: El patrono queda facultado para efectos de publicar avisos en medios de comunicación de cobertura nacional e internacional, requiriendo personal capacitado para el puesto de Site Manager. El trabajador conoce y acepta tal circunstancia y colaborará de acuerdo con las directrices fijadas por el patrono en el entrenamiento de su sustituto. Lo anterior sin perjuicio de lo establecido en la cláusula cuarta./ Séptimo: El patrono y el trabajador quedan facultados para informar a proveedores, instituciones y terceros en general que el trabajador ha cesado sus funciones en la empresa por su propia voluntad a partir del quince de agosto de dos mil siete./ En mérito de lo expuesto, Patrono y Trabajador dan por finiquitada la relación laboral existente entre ellos de conformidad con lo manifestado, en fe de lo cual firman el presente FINIQUITO DE RELACIÓN LABORAL a las diez horas del día veinticuatro de julio de dos mil siete en dos tantos originales uno para cada parte” (énfasis suplido). La sentencia de segunda instancia consideró que dicho finiquito “... no comprende los extremos concedidos y que los catorce mil dólares entregados al actor por la demandada, de manera imprudente tal vez, no se puede tener como pago de los montos adeudados, simplemente porque nunca se pactó de esa manera”. Lleva razón el fallo. Según se ha expresado, la condena impuesta a la parte demandada tiene que ver con el pago de días feriados, aguinaldos y horas extra, ninguno de los cuales quedó comprendido expresamente en el indicado finiquito, en el que dicho sea de paso, tampoco se insertó una cláusula relacionada en términos generales con la inexistencia de extremos insatisfechos por parte de la empleadora. Además, se advierte que la mención hecha*

en la cláusula tercera tiene que ver con los extremos de aguinaldo y vacaciones proporcionales y, por ende, correspondientes al último periodo de la relación laboral, respecto de los cuales no recayó condena alguna. En todo caso, debe hacerse la observación de que en aplicación del principio de irrenunciabilidad de derechos consagrado en la Constitución Política (artículo 74) así como en el numeral 11 del Código de Trabajo, un finiquito no puede tener efectos liberatorios en los términos expuestos en el recurso. En el mismo sentido, el reconocido jurista Plá Rodríguez señala: *“En rigor, tales recibos valen únicamente en cuanto reconocen el pago de la cantidad de dinero que en ellos se registre. Pero la inclusión de esa cláusula final liberatoria no tiene ninguna eficacia jurídica. La renuncia no es válida. Por tanto, tal recibo no excluye ni impide la posibilidad de reclamaciones futuras en el caso de que se pruebe que el trabajador tenía derecho a cobrar una cantidad distinta de la que efectivamente percibió”* (PLÁ RODRÍGUEZ (Américo) Los principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires. Ediciones Depalma. Segunda edición, 1978, página 108).

## **6. Finiquito Laboral en el Caso de Cambio de Circunstancias de la Relación Laboral: Caso de Correos de Costa Rica**

[Sala Segunda]<sup>vii</sup>  
Voto de mayoría

**I.- ANTECEDENTES:** El actor sostiene que hasta el 30 de agosto de 1998, se le aplicó un sobresueldo que implicaba el reconocimiento salarial por cada año de servicio a la institución demandada o al Estado. A partir de esa fecha, por una disposición que estima unilateral y abrupta, y que violentó derechos adquiridos de buena fe, una situación jurídicamente consolidada y derechos humanos universalmente admitidos, se le dejó de cancelar ese beneficio y no se le volvió a pagar. Por esa razón, pide que en sentencia se ordene a la demandada el reconocimiento de todas las anualidades que tenía acumuladas al mes de agosto de 1998 y las que surgieron a partir de esa fecha, junto con los intereses adeudados hasta la fecha de pago, más las costas personales y procesales del proceso. La demandada se opuso a tales pretensiones bajo el argumento de una errónea interpretación del Transitorio I de la Ley 7768, el cual se refiere a las obligaciones inherentes a las actividades propias de correos y telecomunicaciones. Aceptó que efectivamente durante la vigencia de Cortel, al actor se le pagó anualidades. No obstante, a partir del 29 de agosto de 1998 CORTEL se transformó en Correos de Costa Rica S.A., sociedad regida por el Derecho Laboral (Código de Trabajo) según lo estipula la mencionada ley. Desde entonces, sus trabajadores dejaron de estar bajo la cobertura del Estatuto de Servicio Civil y, por ende, de la Ley de Salarios de la Administración Pública, lo que motivó que desde esa fecha no proceda el pago de ese plus. Ese pago se les mantuvo (como derecho adquirido al monto, el cual fue liquidado en el año 2000), respecto de las que ya

habían sido incorporadas a su salario; liquidándosele la suma adquirida en concepto de anualidades, conforme al número de años laborados y posteriormente se les fijó un salario único igual o superior al salario total que tenía anteriormente, por lo cual no se le causó ningún perjuicio patrimonial. Señaló que los empleados de Correos de Costa Rica no son servidores públicos y tienen relaciones de servicio reguladas por el derecho laboral común, salvo los puestos gerenciales y de fiscalización superior que sí mantenían vínculos funcionariales regidos por el derecho administrativo. Con el fin de lograr un equilibrio salarial interno y de conformar un salario único, Correos de Costa Rica S.A. aprobó un manual de puestos que conlleva una nueva escala salarial, autorizada por la Contraloría General de la República, órgano que también permitió la liquidación de los derechos adquiridos de los trabajadores que laboraban con la antigua Dirección Nacional de Comunicaciones. Con base en esas razones, opuso a la demanda las excepciones de falta de derecho y la de falta de legitimación. Tanto la sentencia de primera instancia como la del tribunal acogieron las defensas opuestas por la demandada y rechazaron el reconocimiento de pago de anualidades. Sin especial condena en costas (folios 275-281 y 342 al 354). Disconforme con la denegatoria, el actor recurre ante esta Sala por los motivos que de seguido se indican.

**II. AGRAVIOS DEL RECURSO:** Se muestra disconforme con lo resuelto en torno a la naturaleza jurídica de la demandada, por cuanto no se tomó en cuenta que es una empresa pública y como tal, sometida a todos los controles propios de un ente público, entre los cuales cita, los establecidos por la Ley de la Administración Financiera y Presupuestos Públicos; y los decretos ejecutivos n.ºs. 33016-H y 34596-H, sobre autorizaciones del nivel de gastos de la demandada. Aduce que al quedar sometida a los controles de los entes públicos su naturaleza es la de un ente público o del Estado. En apoyo de su tesis cita el dictamen de la Procuraduría General de la República n.º C-307-2007 de 31 de agosto de 2007, y en consecuencia, los empleados también son públicos. Disiente respecto de la interpretación del artículo 2 de la Ley de Correos, porque los derechos laborales son consecuencia de la actividad propia de la empresa, pues los empleados son parte esencial de los medios de producción. Reclama que el actor tiene un derecho adquirido y una situación jurídicamente consolidada respecto al derecho a anualidades, las cuales se le cancelaron hasta 1998 y las que se le dejaron de cancelar desde esa fecha hacia futuro. Critica la determinación del tribunal de considerar que la relación laboral de los empleados cambió de naturaleza por la transformación de CORTEL a Correos de Costa Rica S.A. Acusa una falta de aplicación de la Ley de Salarios de la Administración Pública, pues el hecho de que la relación se encuentre regida por el Código de Trabajo no implica que los derechos de los empleados sean excluyentes, en virtud del principio del Estado como patrono único. Menciona algunas empresas en las que sí existe normativa que sustenta el pago de anualidades en relación de empleo de índole privado. Reclama la aplicación de la Ley n.º 6835, por la cual se otorgó el reconocimiento de anualidades en el sector público,

estén o no regidos por un régimen estatutario, por cuanto dicha ley se deriva del Estado como patrono único. Repara en la aplicación del principio protector, en sus tres derivaciones, los cuales considera debieron ser tomados en cuenta al resolver el presente asunto; así como la aplicación de la sana crítica. También menciona la violación al numeral 34 Constitucional, al dejar de reconocérsele un derecho consolidado, a partir de la promulgación de la Ley n° 7768. En cuanto a la firma del finiquito, aduce que éste fue firmado bajo coacción de perder el trabajo, por lo cual resulta ilegal, viciado de nulidad absoluta, en tanto violatorio al principio de irrenunciabilidad de derechos laborales de los trabajadores; y por lo mismo no constituye cosa juzgada. Con base en tales consideraciones solicita se anule la resolución recurrida en cuanto desestimatoria de la demanda.

**III. FONDO DEL ASUNTO:** A fin de atender los agravios expuestos por el recurrente contra el fallo del tribunal que le denegó el derecho al reconocimiento de anualidades, uno de los temas fundamentales que resulta importante dilucidar es el de la naturaleza jurídica que tiene ahora la sociedad patronal en la cual labora. Ciertamente, Correos de Costa Rica Sociedad Anónima, fue con anterioridad, una institución de naturaleza pública. La extinta Dirección Nacional de Comunicaciones, también conocida como CORTEL, fue creada por Ley n° 5870, de 11 de diciembre de 1975, como un órgano adscrito al Ministerio de Gobernación y Policía. Por ende, como parte del Poder Ejecutivo, sus funcionarios estaban adscritos al Servicio Civil, es decir, sometidos a un régimen estatutario de empleo público. Sin embargo, dicha ley fue derogada por la n° 7768, de 24 de abril de 1998 -Ley de Correos-, la cual transformó a la Dirección Nacional de Comunicaciones en la empresa Correos de Costa Rica S.A. La nueva ley expresamente dispuso que su naturaleza jurídica es la de una sociedad anónima cuyo patrimonio y capital social pertenecerían íntegramente al Estado. Sobre este particular aspecto, interesa destacar las siguientes disposiciones de esa ley:

*“ARTÍCULO 2.- Creación de Correos de Costa Rica S.A. Transfórmase la Dirección Nacional de Comunicaciones en la empresa Correos de Costa Rica S.A., que será el correo oficial de la República y asumirá las obligaciones y los derechos inherentes a este carácter. Su naturaleza será de sociedad anónima; su patrimonio y capital social le pertenecerán íntegramente al Estado. Para estos efectos, la constitución y su respectiva inscripción serán realizadas por la Notaría del Estado (...).”*

*“ARTÍCULO 3.- Normas aplicables. Correos de Costa Rica se regirá por esta ley y sus reglamentos, el Código de Comercio, el Código Civil, el Código de Trabajo y las normas conexas (...).”*

*“ARTÍCULO 8.- Funciones de la Junta Directiva (...) g) Definir las políticas en materia de personal”.*

*“ARTÍCULO 16.- Controles. Correos de Costa Rica no estará sujeta a las siguientes disposiciones legales:*

*a) Ley de Contratación Administrativa, No. 7494, de 2 de mayo de 1995.*

*b) Ley de Planificación Nacional, No. 5525, de 2 de mayo de 1974.*

*c) Libro II de la Ley General de la Administración Pública, No. 6227, de 2 de mayo de 1978.*

*d) Ley que crea la Autoridad Presupuestaria, No. 6821, de 19 de octubre de 1982.*

*e) Estatuto de Servicio Civil, Ley No. 1581, de 30 de mayo de 1953.*

*f) Ley para el Equilibrio Financiero del Sector Público, No. 6955, de 24 de febrero de 1984.*

*Correos de Costa Rica estará sujeta únicamente a los controles de aprobación, fiscalización de ejecución y liquidación presupuestaria ejercidos por la Contraloría General de la República. Además, el ente contralor revisará por lo menos una vez al año o cuando lo considere pertinente, todos los actos y la gestión de esta empresa”.*

También resultan relevantes los siguientes artículos del Reglamento a esa ley, Decreto Ejecutivo n° 27239-G de 18 de agosto de 1998:

*“Artículo 2: Correos de Costa Rica, es una empresa que desarrolla una actividad de interés público, para lo cual tendrá como naturaleza jurídica la de una sociedad anónima; mediante su escritura constitutiva se establecerá su domicilio, el cual será en la ciudad de San José, pudiendo establecer sucursales en cualquier otro lugar. Su objeto será prestar la actividad postal y de comunicación, declarado de interés público.*

*Su plazo será de noventa y nueve años. Su capital social la suma de cuatro mil millones de colones, representado por cien mil acciones con un valor facial de cuarenta mil colones cada una. Dichas acciones serán comunes y nominativas, las cuales serán íntegramente suscritas y pagadas por el Estado de Costa Rica. El patrimonio, lo constituirá el patrimonio de la antigua Dirección Nacional de Comunicaciones, todos los bienes que le traspase el Estado por medio de su notaría y los que adquiera en el futuro de acuerdo con lo que establece su ley de creación.*

*La forma de administración y fiscalización será la establecida por la Ley de Correos y el Código de Comercio. Para su operación deberá estarse a lo dispuesto en las normas aplicables de la Ley de Correos, el Código de Comercio y demás disposiciones del ordenamiento jurídico (...).”.*

*“Artículo 4: La aplicación de la Ley de Correos, el reglamento y de los reglamentos internos, así como la implementación de las políticas laborales, de contratación, presupuestarias, de inversión y otras propias de su naturaleza, compete a Correos de Costa Rica a través de la Junta Directiva y la Gerencia General”.*

*“Artículo 12: Son funciones de la Junta: (...) f) Conocer y aprobar los Reglamentos que sobre régimen del personal, financiero y presupuestario, contratación de obras, suministros, de controles internos y externos y otros propios de la actividad de la empresa, que se emitan en el futuro, los cuales deberán ser publicados en el Diario Oficial La Gaceta”.*

En torno a esta transformación, la Sala Constitucional, en el voto n° 8883-02 de 8:45 horas de 13 de setiembre de 2002 señaló:

*“Respecto a los alegatos del recurrente, cabe señalar que mediante ley número 7768, se varía la naturaleza jurídica del órgano que prestará, en lo sucesivo, el servicio postal costarricense (...). Según se desprende del texto del artículo transcrito, por medio de la promulgación de la Ley 7768, la Dirección Nacional de Comunicaciones desapareció como órgano de la Administración Pública, naciendo a la vida jurídica una sociedad anónima estatal, con la naturaleza jurídica distinta a la que poseía la anterior Dirección Nacional de Comunicaciones y, por ende, regida -en cuanto a la relación laboral de sus empleados- por las normas comunes de la contratación laboral privada. Tanto es así, que el artículo 3 de dicha ley, y en cuanto a las normas aplicables, remite al Código de Trabajo y leyes conexas, tratándose de situaciones de índole laboral. En razón de ello, las disposiciones contenidas en el artículo 192 de la Constitución Política, no alcanzan más a los funcionarios contratados por la empresa Correos de Costa Rica Sociedad Anónima, ya que los puestos que ocupan, por accesión, fueron excluidos del servicio civil, por cuanto dicha sociedad dejó de ser pública y su régimen contractual es completamente privado (...). Con ello, el régimen laboral vigente para Correos de Costa Rica ya no lo es más el contenido en el Estatuto de Servicio Civil, excluyéndose, de esa forma, los puestos que ocupaban los servidores **-hasta entonces públicos-** de la anterior Dirección Nacional de Comunicaciones, y modificando en un todo, su relación laboral con la nueva empresa”.*

En un fallo posterior, el n° 9326-04, de 9:38 horas de 27 de agosto de 2004, el órgano contralor de constitucionalidad reiteró:

*“Con ello, el régimen laboral vigente para Correos de Costa Rica ya no lo es más el contenido en el Estatuto de Servicio Civil, excluyéndose, de esa forma, los puestos que ocupaban los servidores **-hasta entonces públicos-** de la anterior Dirección Nacional de Comunicaciones, y modificando, en un todo, su relación laboral con la nueva empresa (...). Conforme a lo expuesto en los considerandos anteriores queda claro que, la*



*situación laboral que le une con la sociedad accionada, se rige por la normativa que al efecto se establece en el Código de Trabajo*”.

La misma tesis la reiteró en el reciente voto n° 7686, de 14:49 horas de 7 de mayo de 2008, en el cual, al conocer de una acción de inconstitucionalidad contra el ordinal 3 de la Ley de Correos –en cuanto establece la aplicación de las normas del Código de Trabajo- rechazó por el fondo la acción y la tesis de la demandante sobre su condición de empleada pública de esa sociedad. También esta Sala Segunda ha tenido la ocasión de pronunciarse sobre el tema. Entre otros, en el voto n° 784- 06, de 14:55 horas de 16 de agosto de 2006, dijo:

*“Señala el recurrente que existe error en lo resuelto porque no se tomó en cuenta que Correos de Costa Rica se rige por el derecho laboral, esa afirmación la fundamenta en el Dictamen C-279-98 de la Procuraduría General de la República y el Voto 8883-2002 de la Sala Constitucional. Es cierto que la Ley de Correos N° 7768 que regula las relaciones laborales en esa empresa pública, dispone que la normativa aplicable es la del Código de Trabajo; así se indica en el artículo 3 que dice: “Normas aplicables: Correos de Costa Rica se regirá por esta ley y sus reglamentos, el Código de Comercio, el Código Civil, el Código de Trabajo y las normas conexas.” Por su parte el artículo 3 de la Ley General de la Administración Pública dispone que “1.- El derecho público regulará la organización y actividad de los entes públicos, salvo norma expresa en contrario. 2.- El derecho privado regulará la actividad de los entes que por su régimen de conjunto y los requerimientos de su giro puedan estimarse como empresas industriales o mercantiles comunes”. De las citas antes transcritas se colige que la relación entre el actor y la demandada se rige, como regla de principio por el derecho laboral privado (...). Así las cosas se concluye que en el sub litem se analiza una situación de empleo privado en consecuencia no es posible reasignar al actor con base en las funciones que ha venido desempeñando, por cuanto la figura de la reasignación es propia del régimen estatutario, característico del empleo público”*

En conclusión, Correos de Costa Rica S.A. es una sociedad anónima estatal (empresa pública estatal), cuyo régimen contractual laboral, por voluntad expresa del legislador, fue excluido del régimen de empleo público al declarar de manera expresa que su régimen laboral de conjunto se rige por el derecho laboral privado; con lo cual, dejaron de estar cubiertos por el régimen estatutario. De esta forma, sus trabajadores fueron excluidos de la aplicación de la Ley de Salarios de la Administración Pública n° 2166, de 9 de octubre de 1957, la cual contempla el derecho al plus salarial pretendido en la demanda, en razón de la condición de servidor público del beneficiario. Sobre este mismo tema, en el pronunciamiento n° 64-08, de 10:05 horas de 30 de enero del año en curso, esta Sala dijo:

*“La Ley de Salarios de la Administración Pública (N° 2166 del 9 de octubre de 1957) tuvo por objetivo uniformar la materia salarial en el Sector Público. Para resolver la litis, interesa el contenido de su artículo 4, el cual previó una escala de sueldos a la cual deben ajustarse las distintas categorías, aplicable para todo el Sector Público; dentro del cual se encuentra, sin duda alguna, la Caja Costarricense de Seguro Social (...). En el ordinal 5 de aquella Ley de Salarios se estableció el derecho de **los servidores públicos** de disfrutar de un aumento anual, hasta un total de treinta, de conformidad con la escala de sueldos fijada en el numeral anterior. El artículo 1° de las “Normas que regulan las relaciones entre la Caja Costarricense de Seguro Social y sus trabajadores”, dictadas en enero de 1994, textualmente decía: “... Esta normativa no es aplicable a aquellos trabajadores contratados para actividades específicas y ocasionales, que no sean del giro normal de la institución (peones agrícolas, obreros de construcción, etc.), quienes, dada la naturaleza excepcional de sus servicios y las necesidades para las cuales son contratados, están fuera de los beneficios especiales, de los procedimientos de selección, de nombramiento, de sanción, etc., y consecuentemente quedan sujetos al derecho laboral común (artículos 111 y 112 de la Ley General de Administración Pública)”. El texto que vino a sustituir el anterior, a saber, la “Normativa de relaciones laborales de la Caja Costarricense de Seguro Social”, publicada en La Gaceta N° 137 del 16 de julio de 1998, reiteró aquella disposición. **Esas normas lo que previeron fue la capacidad de la CCSS de actuar conforme al ejercicio de su capacidad de Derecho Privado. Está claro que a su amparo, si el vínculo fue de naturaleza privada, y no de empleo público, no procede conceder el derecho a anualidades, el cual está contemplado exclusivamente para los servidores regidos por una relación de empleo público.** De acuerdo al artículo 111 inciso 1) de la Ley General de la Administración Pública, servidor público es todo aquel que presta servicios a la Administración, o a nombre y por cuenta de esta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura - nombramiento-, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva. **Por otro lado, cuando se está en presencia de trabajadores cuyo ligamen con la Administración Pública no se haya producido en virtud del citado acto formal, por tratarse de empleados de empresas o servicios económicos del Estado, encargados de gestiones sometidas al derecho común, o de obreros, trabajadores o empleados que no participan de la gestión pública, sus relaciones se rigen por el Derecho Laboral Privado (ordinales 111 inciso 3) y 112 inciso 2) de la Ley General de la Administración Pública).** Lo anterior significa que, en nuestro régimen de Derecho, existe una clara diferencia entre los servidores públicos, regidos por un régimen de empleo público, y los trabajadores de las administraciones públicas contratados bajo un régimen laboral privado, a quienes, por lo mismo, no se les aplican las disposiciones del Derecho Público, propias de los servidores sujetos a un régimen estatutario”.*

Por esta razón, con independencia de los criterios administrativos que cita el recurrente, que no son vinculantes para la jurisdicción, si la relación del actor con la demandada no es de naturaleza pública sino regida por las normas del derecho laboral privado, no es posible acoger su pretensión de que se le conceda un derecho previsto por ley únicamente para trabajadores con aquella otra condición. En este aspecto se debe aclarar que la existencia de empresas del Estado en donde se otorga el plus salarial petitionado, no implica per se que deba darse el reconocimiento al actor, pues no es posible debatir en este juicio la naturaleza jurídica de otras instituciones. Además, es claro que si por disposición expresa de ley, la relación con sus trabajadores está regida por el derecho laboral privado, dentro del cual no existe ninguna norma que regule la obligación de reconocer anualidades, no existe ningún fundamento para obligar a la entidad patronal a pagarle al actor ese derecho. Se ha objetado la validez del finiquito mediante el cual se le indemnizó por un derecho que él estima irrenunciable. No cabe duda que, como parte del salario, el derecho al pago de anualidades constituía un plus salarial que se había integrado a su contratación laboral. El punto es determinar si el método empleado por la parte patronal para dejar de reconocerle ese derecho, puede estimarse legítimo.

**IV. SOBRE EL PRINCIPIO DE RAZONABILIDAD Y JUSTIFICACIÓN DE LA MEDIDA EN EL CASO CONCRETO:** Sobre la razonabilidad de un acto limitativo de derechos, la Sala Constitucional ha considerado: *“Así un acto limitativo de derechos es razonable cuando cumple con una triple condición: **es necesario, idóneo y proporcional**. La necesidad de una medida hace directa referencia a la existencia de una base fáctica que haga preciso proteger algún bien o conjunto de bienes de la colectividad -o de un determinado grupo – mediante la adopción de una medida de diferenciación. **Es decir, que si dicha actuación no es realizada, importantes intereses públicos van a ser lesionados. Si la limitación no es necesaria, tampoco podrá ser considerada como razonable, y por ende constitucionalmente válida. La idoneidad**, por su parte, importa un juicio referente a si el tipo de restricción a ser adoptado cumple o no con la finalidad de satisfacer la necesidad detectada. La inidoneidad de la medida nos indicaría que pueden existir otros mecanismos que en mejor manera solucionen la necesidad existente, pudiendo algunos de ellos cumplir con la finalidad propuesta sin restringir el disfrute del derecho en cuestión. Por su parte, **la proporcionalidad** nos remite a un juicio de necesaria comparación ente la finalidad perseguida por el acto y el tipo de restricción que se impone o pretende imponer, de manera que la limitación no sea de entidad marcadamente superior al beneficio que con ella se pretende obtener en beneficio de la colectividad. De los dos últimos elementos, podría decirse que el primero se basa en un juicio cualitativo, en cuanto que el segundo parte de una comparación cuantitativa de los dos objetos analizados”.* (Véase voto n° 8858-98 de las 16:33 horas del 15 de diciembre de 1998; y en sentido similar el n° 3933-98 de 9:50 horas del 12 de junio de 1998). En el caso en estudio, está claro que a partir del 29 de agosto de 1998,

la Dirección Nacional de Comunicaciones fue transformada en la empresa Correos de Costa Rica S.A., configurada en relación con sus trabajadores, bajo una relación expresamente prevista como de derecho laboral privado. Consecuentemente, el régimen laboral de los servidores de Correos de Costa Rica S.A. dejó de ser el aplicable a quienes están sujetos a una relación estatutaria. Acorde con la nueva regulación, la demandada implementó un nuevo sistema salarial para el cual no está contemplado el reconocimiento de la antigüedad acumulada. En atención a ello y al reconocimiento del derecho de quienes tenían un derecho adquirido al reconocimiento de anualidades, la demandada los indemnizó con el pago de ocho veces el monto del derecho que tenían hasta ese momento por anualidades. Ese habría sido el mismo monto al que el actor habría tenido derecho de haberse dado por concluida su relación laboral en ese momento; pues es claro que para la entidad demandada dejó de existir obligación de continuar reconociendo el plus de anualidades. Sin embargo, como tampoco podía dejar de desconocer el derecho adquirido y a fin de continuar la vigencia de las relaciones laborales existentes, resultó legítimo la indemnización parcial que hizo respecto a la conclusión parcial de ese derecho. Además, está acreditado que a partir de esa fecha, pese a la desaparición del plus, el actor siguió percibiendo el mismo monto salarial que hasta esa fecha se le había cancelado en forma global, es decir, que cuando se pasó del esquema del salario base más pluses, al salario único, este último se obtuvo a partir del salario total que devengaba en ese momento. Así se deduce del reporte de salarios a la Caja Costarricense de Seguro Social visible de folios 131 al 143, en donde se observa que a partir de setiembre de 1998, la remuneración del actor no sufrió mengua alguna. Este fue entonces, un mecanismo legítimo que la demandada efectuó para acomodarse a las nuevas disposiciones legales y a la reestructuración de la institución, operada por ley. Lo expuesto permite concluir que el mecanismo de indemnización adoptado por la sociedad demandada, en torno al derecho a anualidades incorporado con anterioridad a la relación de servicios del actor, tiene sustento en una transformación legal que modificó el régimen jurídico de sus trabajadores. Por lo demás, la indemnización acordada es razonablemente proporcionada, en tanto el cálculo del monto otorgado se efectuó en la misma forma como habría procedido de haber concluido la relación laboral en el momento cuando operó el cambio de régimen y por lo mismo, la decisión adoptada no excede los límites de razonabilidad, ni es arbitraria, al resultar necesaria, idónea y proporcional. Al actor se le reconoció una indemnización por el daño causado por una modificación que no es producto de una arbitrariedad de la demandada sino del ajuste a los términos propiciados por una ley y la necesidad de hacerla cumplir.

**V. ALCANCES DEL ARTÍCULO 34 CONSTITUCIONAL.**- Las manifestaciones del recurrente en el sentido de que por tratarse de un derecho adquirido y de una situación jurídicamente consolidada se violentó en su caso el artículo 34 de la Constitución Política, no son de recibo. En relación con la prohibición de la

irretroactividad de la ley en punto a derechos adquiridos, la Sala Constitucional ha señalado:

*“...En este caso, la garantía constitucional de la irretroactividad de la ley se traduce en la certidumbre de que un cambio en el ordenamiento no puede tener la consecuencia de sustraer el bien o el derecho ya adquirido del patrimonio de la persona, o de provocar que si se había dado el presupuesto fáctico con anterioridad a la reforma legal, ya no surja la consecuencia (provechosa, se entiende) que el interesado esperaba de la situación jurídica consolidada. Ahora bien, específicamente en punto a ésta última, se ha entendido también que nadie tiene un "derecho a la inmutabilidad del ordenamiento", es decir, a que las reglas nunca cambien. Por eso, el precepto constitucional no consiste en que, una vez nacida a la vida jurídica, la regla que conecta el hecho con el efecto no pueda ser modificada o incluso suprimida por una norma posterior; lo que significa es que –como se explicó– si se ha producido el supuesto condicionante, una reforma legal que cambie o elimine la regla no podrá tener la virtud de impedir que surja el efecto condicionado que se esperaba bajo el imperio de la norma anterior. Esto es así porque, se dijo, lo relevante es que el estado de cosas de que gozaba la persona ya estaba definido en cuanto a sus elementos y a sus efectos, aunque éstos todavía se estén produciendo o, incluso, no hayan comenzado a producirse. De este modo, a lo que la persona tiene derecho es a la consecuencia, no a la regla (voto No. 2765 de 15:03 horas de 20 de mayo de 1997).*

A partir de la modificación propiciada por la ley, en el régimen jurídico de los funcionarios de esa dependencia, el derecho al reconocimiento de anualidades dejó de existir, por pérdida de la condición de servidor público. Sin embargo, el mecanismo empleado por la institución accionada para garantizar la permanencia del personal, es decir, el finiquito con el cual se indemnizó el cambio en las circunstancias fue legítimo, si además de ello, al actor se le mantuvo siempre el salario devengado a esa fecha.

**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.

---

<sup>i</sup> JACINTO COZ, Carlos. (2011). ***El Finiquito Laboral y su Relación con la Irrenunciabilidad de los Derechos Laborales***. Trabajo Final de Graduación para optar por el Título de Licenciatura en Derecho, Universidad de San Carlos de Guatemala, Facultad de Ciencias Jurídicas y Sociales. Pp 77-78.

<sup>ii</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 74 de las nueve horas con cincuenta y cinco minutos del veinticuatro de enero de dos mil catorce. Expediente: 09-000580-0166-LA.

<sup>iii</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 977 de las diez horas con diez minutos del veintitrés de agosto de dos mil trece. Expediente: 09-000308-0643-LA.

<sup>iv</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 761 de las diez horas veinte minutos del cinco de julio de dos mil trece. Expediente: 10-300007-0297-LA.

<sup>v</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 192 de las diez horas quince minutos del dos de marzo de dos mil doce. Expediente: 09-000229-0641-LA.

<sup>vi</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 325 de las diez horas diez minutos del trece de abril de dos mil once. Expediente: 08-000267-0639-LA.

<sup>vii</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 407 de las diez horas del quince de mayo de dos mil nueve. Expediente: 06-000013-0639-LA.