

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: ALGUNOS TEMAS SOBRE SALARIOS Y PRESTACIONES LABORALES

RESUMEN: En el siguiente informe investigativo se abordan una serie de consultas, desde la perspectiva normativa y jurisprudencial sobre los siguientes temas: salario mínimo de dependiente, pago de prestaciones laborales (preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo), salario por comisión, póliza de riesgos laborales, cuotas de la Caja Costarricense de Seguro Social y despido sin responsabilidad patronal.

Índice de contenido

1. Normativa.....	2
a. Decreto de Salarios Mínimos Vigentes.....	2
b. Código de Trabajo.....	2
c. Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social CCSS.....	7
d. Ley de Aguinaldo para Servidores del Sector Público.....	9
2. Jurisprudencia.....	9
a. Pago Parcial de las Prestaciones.....	9
b. No Pago de Pólizas de Riesgos Laborales.....	10
c. Concepto de Salario por Comisión.....	11
d. Obligación del Patrono de Asegurar a sus Trabajadores.....	12
e. Pago de Preaviso, Auxilio de Cesantía, Vacaciones y Aguinaldo, con motivo de ruptura de Relación Laboral.....	13
f. Caso de Despido sin Responsabilidad Patronal.....	14

DESARROLLO:

1. Normativa

a. Decreto de Salarios Mínimos Vigentes¹

"EL PRESIDENTE DE LA REPÚBLICA
Y EL MINISTRO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

En ejercicio de las potestades conferidas en el artículo 140, incisos 3) y 18) de la Constitución Política, con fundamento en la Ley N° 832 del 4 de noviembre de 1949 y sus reformas y de conformidad con la determinación adoptada por el Consejo Nacional de Salarios en Acta N° 4927 del 30 de octubre del 2006,

Decretan:

Artículo 1º—Fínjense los salarios mínimos que regirán en todo el país a partir del 1º de enero del 2007:

(...)

CAPÍTULO II

Genéricos (por mes)

Trabajadores no calificados	¢148,477
Trabajadores semicalificados	¢161,114
Trabajadores calificados	¢173,087
Técnicos medios de educación diversificada	¢186,444
Trabajadores especializados	¢199,799
Técnicos de educación superior	¢229,772
Diplomados de educación superior	¢248,163
Bachilleres universitarios	¢281,476
Licenciados universitarios	¢337,782"

b. Código de Trabajo²

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

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

Dichos avisos se darán siempre por escrito, pero si el contrato

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

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

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

Artículo 29.- (*) Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas.

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.

2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.

3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

a) AÑO 1 19, 5 días por año laborado

b) AÑO 2 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses

c) AÑO 3 20, 5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

d) AÑO 4 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

e) AÑO 5 21, 24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

f) AÑO 6 21, 5 días por año laborado o fracción superior a seis meses

g) AÑO 7 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses

h) AÑO 8 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses

i) AÑO 9 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses

j) AÑO 10 21, 5 días por año laborado o fracción superior a seis meses

k) AÑO 11 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses,

l) AÑO 12 20, 5 días por año laborado o fracción superior a seis meses

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

m) AÑO 13 y siguientes 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.

5. El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 7983 de 16 de febrero del 2000. Alcance No. 11 a LG# 35 de 18 de febrero del 2000.

NOTA: En relación a la aplicación de la reforma introducida al presente artículo mediante Ley No. 7983, ver los Transitorios V y IX de esa ley.

Artículo 81.- (*) Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su patrono;

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;

f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;

h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e), del artículo 72;

j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;

k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y

l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado por las Leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

(*) El inciso g) del presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944.

Nota: Ver artículo 91 del Código de la Niñez y la Adolescencia No. 7739 en relación a los menores de edad.

Artículo 82.-(*) El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad.

Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

condenatoria en contra del patrono.

(No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mitad el monto de los daños y perjuicios a que se refiere el párrafo anterior.)

Siempre que el trabajador entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido y la circunstancia de haber notificado ésta por escrito al trabajador en el momento de despedirlo, los Tribunales de Trabajo condenarán al primero a pagar ambas costas del litigio y le impondrán en la misma sentencia, como corrección disciplinaria, una multa de cuatro a veinte colones, que se convertirá forzosamente en arresto si el perdedor no cubre el monto dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquel en que quedó firme el respectivo fallo.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 668 de 14 de agosto de 1946.

(*) La frase entre paréntesis del párrafo tercero del presente artículo ha sido anulada mediante Voto No. 0317-03 a la Consulta Judicial 7397-02. BJ#127 de 3 de julio de 2003

(*) La constitucionalidad del párrafo segundo del presente artículo ha sido cuestionada mediante Acción No. 1105-95. BJ# 95 de 18 de mayo de 1995.

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 de 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.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 4302 de 16 de enero de 1969.

(*) El segundo párrafo del presente artículo ha sido adicionado mediante Ley No. 1948 de 4 de octubre de 1955.

ARTICULO 164.- El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

ARTICULO 169.- Salvo lo dicho en el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, y para el cómputo de todas las indemnizaciones que otorga este Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria.

c. Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social CCSS³

Artículo 22.- Los ingresos del Seguro Social se obtendrán, en el caso de los trabajadores dependientes o asalariados, por el sistema de triple contribución, a base de las cuotas forzosas de los asegurados, de los patronos particulares, el Estado y las otras entidades de Derecho Público cuando estos actúen como patronos, además, con las rentas señaladas en el artículo 24. Los ingresos del Seguro Social que correspondan a los trabajadores independientes o no asalariados se obtendrán mediante el sistema de cuotas establecido en el artículo 3 de esta ley.

(Así reformado por el artículo 85 de la Ley N° 7983 del 16 de febrero del 2000)

Artículo 28.- Las cuotas de los patronos son de su exclusivo cargo y será absolutamente nulo todo convenio en contrario.

Artículo 30.- Los patronos, al pagar el salario o sueldo a sus trabajadores, les deducirán las cuotas que éstos deban satisfacer y entregarán a la Caja el monto de las mismas, en el tiempo y forma que determine la Junta Directiva. El patrono que no cumpla con la obligación que establece el párrafo anterior, responderá personalmente por el pago de dichas cuotas. Cuando el patrono fuere el Estado o sus instituciones, y el culpable de que no se haga la retención fuere un trabajador al servicio de ellos, la responsabilidad por el incumplimiento será suya y se le sancionará con suspensión del respectivo cargo, durante quince días, sin goce de sueldo. En caso del traspaso o arrendamiento de una empresa de cualquier índole, el adquirente o arrendatario responderá solidariamente con el trasmittente o arrendante, por el pago de las cuotas obreras o patronales que estos últimos fueren en deber a la

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Caja en el momento del traspaso o arrendamiento. Para que la Caja recupere las cuotas que se adeuden, se procederá de acuerdo con lo dispuesto en el penúltimo párrafo del artículo 53 de esta ley.

(Así reformado por el artículo 1º de la ley No. 4189 de 10 de setiembre de 1968).

Artículo 31.- Los patronos y los asegurados facultativos pagarán sus cuotas directamente en el tiempo y forma que establezca la Junta Directiva. Corresponderá a la Caja determinar si aplica el sistema de estampillas o timbres, el de planillas, libretas, o cualquier otro, en la recaudación de las cuotas de los asegurados y de los patronos; pero quedará obligada a informar a los asegurados que lo soliciten, el número y monto de las cuotas que a nombre de ellos haya recibido. Créase el Sistema Centralizado de Recaudación, para llevar el registro de los afiliados, ejercer el control de los aportes al Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, de Pensiones Complementarias, de Enfermedad y Maternidad; a los Fondos de Capitalización Laboral; además de las cargas sociales cuya recaudación ha sido encargada a la CCSS y cualquier otra que la ley establezca. Mediante decreto, el Poder Ejecutivo podrá encargar al Sistema Centralizado de Recaudación la recolección del impuesto de la renta establecido sobre los salarios. El Instituto Nacional de Seguros queda autorizado para recolectar por medio de este Sistema, las primas del seguro de riesgos del trabajo. El registro del Sistema Centralizado de Recaudación será administrado por la Caja. El Sistema Centralizado de Recaudación se regirá además por las siguientes disposiciones:

a) La recaudación deberá ser efectuada por la Caja o por medio del sistema de pagos y transferencias del Sistema Financiero Nacional de manera tal que se garantice a los destinatarios finales, el giro de los recursos en forma directa.

b) La Caja será responsable de realizar todas las gestiones administrativas y judiciales para controlar la evasión, subdeclaración o morosidad de los empleadores así como, de gestionar la recuperación de los aportes indebidamente retenidos por los patronos según lo establecido en la presente ley. Lo anterior, sin perjuicio de las gestiones que puedan realizar terceros de acuerdo con el artículo 564 del Código de Trabajo. El patrono girará las cuotas correspondientes a cada trabajador, dentro de un plazo hasta de veinte días naturales, siguientes al cierre mensual, por medio del sistema de recaudación de la Caja Costarricense de Seguro Social. Vencido dicho plazo, el patrono cancelará intereses conforme a la tasa básica pasiva calculada por el Banco Central, los cuales serán acreditados directamente a la

cuenta de cada trabajador. El Régimen no Contributivo debe universalizar las pensiones para todos los adultos mayores en situación de pobreza y que no estén cubiertos por otros regímenes de pensiones. La pensión básica de quienes se encuentren en situación de extrema pobreza no deberá ser inferior a un cincuenta por ciento (50%), de la pensión mínima otorgada por vejez dentro del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja. En los otros casos, la Caja definirá los montos correspondientes. En ambas situaciones, se atenderá en forma prioritaria a las personas adultas mayores amas de casa."

(Así reformado por el artículo 87 de la Ley N° 7983 del 16 de febrero del 2000)

d. Ley de Aguinaldo para Servidores del Sector Público⁴

Artículo 1.- Tendrán derecho a un sueldo adicional en el mes de diciembre de cada año, excepto si han servido menos de un año, en cuyo caso les corresponderá una suma proporcional al tiempo que hayan trabajado, los servidores y ex servidores que a continuación se indican:

- a) Los del Poder Ejecutivo que no están incluidos en los beneficios de la Ley de Servicio Civil. Quedan excluidos aquellos empleados que prestan servicios extraordinarios por contrato especial a base de honorarios;
- b) Los del Tribunal Supremo de Elecciones;
- c) Los trabajadores pagados por el sistema de jornales y planillas;
- d) Los empleados y funcionarios de la Asamblea Legislativa y la Contraloría General de la República;
- e) Los funcionarios y empleados del Poder Judicial; y
- f) Los que reciben pensiones del Gobierno.

(Reformado por ley No. 4271 de 16 de diciembre de 1968).

2. Jurisprudencia

a. Pago Parcial de las Prestaciones

"II.- Analizada la solicitud formulada, no procede otra cosa, que rechazarla, toda vez, que ninguno de los motivos alegados son objeto de adición o aclaración del fallo y más bien se refieren a cuestiones de fondo. Por demás está decir, que cada uno de los reparos planteados en el recurso de apelación fueron debidamente analizados y la parte dispositiva de la sentencia, no tiene ningún concepto oscuro, que merezca aclarar o alguna omisión, que deba adicionar este Tribunal a lo resuelto. No obstante lo anterior, estima este Tribunal oportuno únicamente referirse al tema de las liquidaciones parciales. Si bien es cierto, el artículo 582 del

Código de Trabajo, no hace referencia a la procedencia o no de liquidaciones parciales, es lo cierto también, que los Tribunales de Trabajo, hemos autorizado las mismas, solo en aquellos casos en los cuales queda planteada la liquidación en forma clara y precisa, de que en tratándose de prestaciones laborales periódicas, se define el período que se está liquidando. Evidentemente, esta situación no aconteció en el caso bajo examen, por el contrario, las gestiones formuladas por la apoderada especial judicial de los actores, fueron categóricas en indicar que incluía "todos los rubros a que se condenó a pagar E /B>, por lo que presupone, que no iba a quedar pendiente ninguna liquidación posterior. A lo anterior, se agrega, - como detalladamente se indicó en la resolución de este Tribunal-, que en su condición de apoderada especial judicial de los actores, no mostró disconformidad alguna con la información que arroja el documento de folio 209, por el contrario, al amparo de él, formuló la liquidación, de la cual en su momento se resolvió y también estuvo conforme, tanto así que continuó actuando y solicitó el giro de los depósitos judiciales correspondientes a cada uno de los actores." ⁵

b. No Pago de Pólizas de Riesgos Laborales

"V.- El Instituto Nacional de Seguros manifiesta haber cubierto, por concepto de riesgos del trabajo, el monto de \$700.372,00 a favor de Jhonny Rojas Torres, quien se desempeñara como empleado del ejecutado. En la especie, las partes han venido discutiendo acerca de cuál es la norma de prescripción aplicable al cobro ejecutivo. Inicialmente el Juzgado Civil de Hacienda de Asuntos Sumarios declaró haber lugar a las pretensiones ejecutivas, y denegó el reclamo de prescripción al estimar aplicable el ordinal 869 en su segundo inciso del Código Civil, no así el Juzgado Contencioso Administrativo, el cual, ante censura del ejecutado, modificó el pronunciamiento al actuar el artículo 304 párrafo primero del Código de Trabajo, para acoger la decadencia del derecho a reclamar. Previo a dilucidar el extremo, es oportuno realizar algunas precisiones conceptuales.

VI.- En la especie, se está en presencia de situación compleja, pues por un lado se encuentra una de las garantías que compone la seguridad social, particularmente en cuanto a riesgos del trabajo, y por el otro las obligaciones que surgen entre la aseguradora y el empleador de mediar un accidente laboral, merced a un contrato de seguro, o sin él. Sobre la primera vertiente, el seguro contra riesgos del trabajo constituye un derecho fundamental del empleado, el cual, al tenor de lo señalado en el canon 73 in fine constitucional, corre a cargo del patrono. En consecuencia, genera la correlativa obligación del empleador de

asegurar a sus subordinados, por lo cual se establece con carácter forzoso (artículo 201 del Código de Trabajo). Sin embargo, concibiéndose la posibilidad de que tal deber fuera inobservado por quien lo soporta, se dispuso que los afectados por menoscabos de esta naturaleza, podrán devengar las cantidades a las que se hubieren hecho acreedores, de haber estado amparados por el seguro. Con el fin de no dejar desprotegido al empleado, estas sumas deben ser cubiertas al trabajador por el Instituto Nacional de Seguros. Así las cosas, se crea una obligación a cargo de la aseguradora, cuya fuente es el poder heterónimo del Estado, manifestado en su potestad de legislar, teñida por las características de la seguridad social, y con un régimen especial que le constriñe a brindar las prestaciones particulares del seguro de riesgos no sólo a los trabajadores que estuvieren asegurados, sino también respecto de aquellos sobre los cuáles el empleador no hubiere tenido igual recaudo. Una vez satisfecho este débito, se agota el contenido de la seguridad social, pero toma relevancia la otra vertiente mencionada, esto es, la relación entre la aseguradora y el empleador. Si el trabajador que ha sido víctima de un infortunio en el desempeño de sus labores subordinadas fue asegurado previamente, es claro que la relación entre el tomador del seguro (patrono) y la aseguradora se desempeña dentro de la circunscripción contractual de naturaleza mercantil. Sin embargo, en la especie, la intervención del Instituto se produjo sin que mediara relación jurídica obligatoria anterior entre el empleador y la aseguradora, por lo que debe determinarse cuál es el régimen aplicable.”⁶

c. Concepto de Salario por Comisión

“IV.- DEL SALARIO POR COMISIÓN Y DEL SALARIO BASE: El deber ineludible y principal al cual está sometido el patrono, en virtud del contrato de trabajo, consiste en pagarle el salario al trabajador, como obligada contraprestación a la labor que éste desarrolla, lo que caracteriza dicho contrato como uno bilateral y oneroso. Por su parte, el artículo 164 del Código de Trabajo, establece que el salario puede ser pagado, “... por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono”. La norma prevé la posibilidad de pagar el salario conforme a las utilidades obtenidas y también con base en las ventas y/o cobros realizados. En cuanto a esta última modalidad de pago, con base en las ventas o cobros, normalmente se paga por porcentaje, o con una suma fija, por cada venta o cobro realizado; y, a lo pagado se le da el nombre de comisión. El artículo 168 del Código de Trabajo establece que: “si el salario consistiere en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual

será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente. Tal norma, sin duda pretende amparar al trabajador cuyo salario se paga con base en las utilidades, ventas o cobros, de forma tal que en forma periódica perciba una suma que le permita enfrentar sus gastos, aunque la liquidación definitiva se haga con posterioridad. Por otra parte el salario base es un elemento del salario total de los trabajadores ya sea dentro del sector público o privado. En el caso del sector público, está concebido fundamentalmente en función de las políticas presupuestarias, manejadas a través de escalas salariales con categorías de puestos establecidos por la Ley de Salarios de la Administración Pública. Así, los "pluses que perciba un trabajador como por ejemplo la dedicación exclusiva, el zonaje, la carrera profesional y los aumentos anuales, no aumentan el salario base, ni lo conforman, sino, simplemente forman parte integrante de su salario total. Así el "plus salarial" afecta, mejorando el salario total, pero no el salario base. Por lo tanto el salario base comprende el salario de clase, más aumentos de costo de vida, según el artículo 4 de la Ley de Salarios de la Administración Pública. Entonces "el salario base, que en general se corresponden con los fijos, diarios o mensuales, según categoría profesional". (En ese sentido Bayón Chacón, citado por ALONSO OLEA, Manuel y CASAS BAAMONDE, María Emilia, en la obra Derecho del Trabajo. Décimo Tercera Edición, Madrid, 1993, p. 341)."⁷

d. Obligación del Patrono de Asegurar a sus Trabajadores

"III.- DEL DEBER DE LOS PATRONOS DE ASEGURAR A SUS TRABAJADORES:
El numeral 193 del Código de Trabajo establece claramente, que:

Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos de trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo.

La responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos de trabajo, subsiste aún en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos. ²

Por su parte, el artículo 206 dispone que:

Emitido el seguro contra los riesgos de trabajo, el ente asegurador responderá ante el trabajador por el suministro y pago de todas las prestaciones médico - sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que se establezcan en este Código, subrogando al

patrono en los derechos y obligaciones que le corresponden $\frac{1}{4}$ ² (énfasis agregado).

De lo anteriormente transcrito, se deduce claramente que es una obligación inherente de todo patrono asegurar contra riesgo de trabajo a sus empleados con el objeto de que, en caso de acontecer un infortunio, el ente asegurador pueda cubrir los gastos en que se incurra.

Lo que se desprende del mérito de los autos es que el actor no pudo, luego del accidente, continuar con las labores propias de carpintería que venía ejerciendo en la casa de habitación del codemandado. En consecuencia, en aplicación al principio antes citado, se debe tener por cierto que existió relación laboral con el señor José Rafael Montero Valverde cuando éste lo contrató para realizar labores propias de carpintería en su casa de habitación, sin suscribir la obligada póliza respectiva de riesgo de trabajo y que el accidente le ocurrió en el cumplimiento de su trabajo; por lo que el actor está legitimado, al tenor de lo dispuesto por los artículos 193, 195, 218, 234, 236 y 238 del Código de Trabajo, para cobrar a los codemandados, en forma solidaria, las indemnizaciones producto del accidente laboral que le aconteció cuando prestaba servicios por cuenta del codemandado Montero Valverde."⁸

e. Pago de Preaviso, Auxilio de Cesantía, Vacaciones y Aguinaldo, con motivo de ruptura de Relación Laboral

"V.- El quid de este asunto gira alrededor de la existencia o no del vínculo de naturaleza laboral. La resolución de primera instancia estimó como hechos faltos de prueba al respecto: el cargo; la fecha de inicio y de conclusión del vínculo; el pago de salario; y la subordinación. Este Tribunal no comparte ese criterio y, por ello, se han modificado los dos primeros considerandos. Del estudio de los elementos propios de la relación laboral se puede concluir que, aunque el actor figura como propietario de una empresa cuyas facturas fueron utilizadas originalmente, en ningún momento se evidenció que la prestación del servicio hubiese sido cumplida a través de personal de esta empresa. Todo lo contrario, quien siempre aparece actuando en forma personal es el actor; haciendo las entregas de mercadería con el apoyo del personal propio de la demandada y en un vehículo de ésta. La fecha de inicio no fue negada por la demandada; quien solamente negó la naturaleza de la relación. El elemento subordinación se evidencia con el documento de folio 72, que es enviado por la demandada al accionante, reprochando exactamente la falta de obediencia en relación con instrucciones dadas y seguidas desde mucho tiempo atrás; todo en relación con la colocación de

mercadería y la confección de las facturas. Este documento de fecha 26 de abril de 1994 es el que pone fin a la relación interpartes. Finalmente, el pago de diferentes sumas de dinero es lo que equivale al salario. Aún así, con la información que consta en autos no es posible determinar un monto exacto por unidad de tiempo. Siendo evidente la existencia de la relación de índole laboral y concluida la misma sin justa causa, el trabajador tiene derecho al pago de los extremos de preaviso y auxilio de cesantía; así como al pago de vacaciones y aguinaldo de toda la relación. De esta forma, se imprueba el fallo consultado, para declarar con lugar los extremos indicados; montos que serán determinados en la etapa de ejecución de sentencia, al contarse con más elementos relacionados con los montos salariales recibidos por el actor durante la relación. Se rechazan las defensas de falta de derecho, de legitimación activa y pasiva y sine actione agit en lo que se concede.”⁹

f. Caso de Despido sin Responsabilidad Patronal

“IV.- El gestionado expresó los siguientes agravios: En su alegato considera que en autos no se ha acreditado en forma indubitable que sean ciertos los hechos endilgados que han dado sustento a la aplicación de la máxima sanción disciplinaria. Considera que se omitió analizar que laboraba en una escuela unidocente, de manera tal que las expresiones atribuidas habrían sido escuchadas por todos los alumnos y en su parecer sólo así hubieran quedado ratificados los cargos. Solicita a este órgano proceder a revisar la totalidad de las pruebas recabadas que, en su opinión permiten sin ninguna duda demostrar su inocencia en la comisión de las faltas intimadas. Aunque finalmente la resolución apelada le imputa haber ofrecido a sus alumnos llevarlos a ver ese género de filmes, considera materialmente imposible haber podido invitar a sus educandos a presenciar películas pornográficas porque en la escuela donde trabajaba ni en su casa de habitación poseía el equipo electrónico necesario. Estima se ha dejado de lado ponderar que los denunciantes eran niños de sexto grado, quienes compartían el aula con los veinte infantes de los demás niveles y que estos últimos conocen con claridad y han podido precisar que la denuncia no se ajusta a la verdad por haber compartido el aula en donde nunca escucharon las manifestaciones que indicaron los denunciantes. Califica la denuncia de absolutamente falsa y alega en su favor el principio pro operario ya que, en su opinión no existen pruebas de la calidad requerida para sustentar el despido. Examinadas las probanzas aportadas al proceso administrativo, arribamos al válido convencimiento que los hechos intimados al recurrente son ciertos y motivan la imposición de la máxima sanción laboral. A nuestro juicio el Tribunal del Servicio Civil procedió a revisar y a analizar todos los elementos probatorios

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

allegados a la investigación que, en forma patente sirven de asidero para fundamentar la autorización de despido gestionada por el jerarca de la cartera de Educación Pública. Del análisis de lo resuelto y lo actuado en este asunto, incluyendo las pruebas aportadas a la Dirección General de Servicio Civil, se concluye que al apelante no le asiste razón, por lo que se desestiman todos sus argumentos. En efecto, hizo bien el Tribunal de Servicio Civil en acoger la gestión de despido. Su decisión tiene sustento en el artículo 57 inciso d) del Estatuto de Servicio Civil que obliga a todo educador a inculcar en los educandos los principios de la moral, en concordancia con el numeral 43 ibídem y en la Ley contra el Hostigamiento y el Acoso Sexual en el empleo y la docencia. Se demostró que con su proceder indigno de un docente, el gestionado incurrió en las irregularidades cometidas en la Escuela El Botijo de Los Chiles de San Carlos, denunciadas por los padres de familia y ratificadas por los menores perjudicados. Los testimonios de los propios afectados son armónicos o contestes en que los hechos investigados son ciertos y evidencian el comportamiento inmoral del apelante. A nuestro juicio, son creíbles las declaraciones rendidas por los menores agraviados y si bien, los testimonios ofrecidos por el señor Gómez Solórzano señalan que nunca presenciaron esas indecorosas actuaciones, eso se debe a que no eran compañeros de los ofendidos, razón por la que no podían estar en el aula de clase cuando el profesor Gómez les impartía lecciones de Ciencias y Educación Sexual. Es obvio que tan reprochable conducta no se hacía a vista y paciencia de la totalidad de los escolares y debe tomarse en cuenta que a propósito, el gestionado trataría siempre de evitar no ser escuchado por terceras personas y sobre todo, se preocuparía por que esa conducta no fuese del conocimiento de los adultos. Lo típico es que esta clase de personas traten de disuadir a las víctimas para que no lo cuenten a nadie y menos aún a los padres, precisamente para evitar denuncias y sanciones.- A pesar de que el apelante laboraba en una escuela unidocente no es cierto que impartiera lecciones a todos los estudiantes simultáneamente en una única aula. Aunque la matrícula de aquél pequeño centro educativo sólo fuese de veinte alumnos, la afirmación en el sentido de que todos los estudiantes de los distintos niveles concurrían todos los días a recibir lecciones en el mismo módulo no es veraz, habida cuenta que los deponentes relatan que compartían el aula escolar con estudiantes de otro nivel, solamente. Así por ejemplo, cuando los de tercer nivel estaban con otros de grado inferior eran situados en el corredor y, en todo caso, las clases de la materia de educación sexual eran impartidas exclusivamente a los estudiantes del último grado, sin la presencia de los alumnos matriculados en grados inferiores. De acuerdo a la testimonial recibida la escuela aunque unidocente

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

laboraba por turnos y por lo general, los estudiantes de sexto grado, concurrían a lecciones en horas vespertinas y cuando por excepción, acudían por las mañanas tenían lecciones en el comedor; de tal forma que es indiscutible que sólo a éstos les pueden constar los hechos investigados. La circunstancia de que se trataba de una escuela unidocente no implica necesariamente que a todo el alumnado le deberían constar las faltas imputadas al Profesor Gómez Solórzano. Lo más importante de la investigación ha sido que los propios niños perjudicados han ratificado las denuncias de los padres de familia que, alarmados del grado de vulgaridad de las lecciones diz que de "educación sexual", acudieron ante las autoridades administrativas a acusarlo para poner coto a tanta inmoralidad. Debemos reiterar que no era necesario que las expresiones endilgadas hubiesen sido escuchadas por la totalidad del alumnado para que las faltas quedasen demostradas. Este órgano ha procedido a revisar la totalidad de las pruebas, las cuales han sido analizadas según la sana crítica racional que son las reglas de la lógica, de la psicología y del correcto entendimiento humano, sin que exista el menor grado de duda de la veracidad de los hechos. Con pleno grado de certeza, arribamos al válido convencimiento que los hechos denunciados son reales y que el citado funcionario debe ser separado de la delicada misión que le fue encomendada. Consecuentemente, después de estudiar debidamente el presente asunto se concluye que en relación con los motivos de fondo invocados como causal de despido, ha de compartirse en un todo la fundamentación que al efecto señala el Tribunal de Servicio Civil; acogiéndose de la misma forma la gestión de despido, interpuesta por el señor Ministro de Educación Pública contra el servidor José Luis Gómez Solórzano. Este órgano avala el criterio de primera instancia, considerándose que con el material probatorio aportado al proceso, se demostraron con plena certeza que las faltas imputadas al funcionario que sirven de asidero para imponerle la sanción de despido decretada en su contra. Las faltas acreditadas concretamente consistieron en que el gestionado durante las clases de Ciencias y de Educación Sexual dirigidas a los alumnos de Sexto grado acostumbraba expresarse con palabras soeces o vulgares con respecto a los órganos reproductores del ser humano y trataba con morbosidad y malicia los temas sobre las relaciones sexuales, ofreciéndoles llevarlos a ver películas y videos para ilustrarles la forma cómo las parejas tienen ese tipo de relaciones y hasta traerles a la clase una prostituta para que les hablara sobre cuestiones de sexo, pidiéndoles a la vez que guardaran reserva o discreción acerca de los apuntados comentarios. En nuestro criterio, las denuncias de los padres de familia fueron corroboradas con las declaraciones de los alumnos Yenny Arias Chaves, Alexandra Gutiérrez Berrocal, María Acosta Bolaños, Jaison

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

Elías Arias Chaves que son suficientes para demostrar la plena existencia de la conducta inmoral desplegada por el Profesor Gómez Solórzano. Sin lugar a dudas, el gestionado incurrió en esa serie de irregularidades anteriormente descritas que, en forma evidente son incompatibles con el decoro con que debe actuar un maestro y constituyen un grave incumplimiento de las funciones docentes encomendadas, motivos por los cuales se ha autorizado su despido sin responsabilidad patronal. Se ha establecido en forma diáfana que con su proceder el funcionario Gómez Solórzano ha quebrantado las obligaciones y deberes impuestos por la relación estatutaria que lo vincula con El Estado. Dadas las circunstancias que concurren en la especie y tomándose en cuenta los ineludibles deberes laborales y morales que impone la delicada misión educativa, es criterio unánime de los integrantes de este órgano que mediante los elementos probatorios allegados al proceso, se demostró que el servidor faltó a las reglas disciplinarias e incurrió en las causales de despido imputadas. Existen suficientes elementos probatorios que sustentan la solicitud del señor Ministro de Educación Pública para dar por concluida la relación laboral sin responsabilidad del Estado, en razón de que la conducta maliciosa, irregular e inmoral del gestionado viola abiertamente los deberes éticos y la obligación de observar buenas costumbres durante las horas de trabajo, incumpléndose importantísimos principios morales y profesionales que deben prevalecer en el ejercicio del sagrado ministerio de educar a niños y a jóvenes. En el presente caso, son palmarios los incumplimientos a las obligaciones laborales que se han dado con la conducta abiertamente inmoral del docente que han hecho imposible que la relación de servicio continúe, justificándose la autorización impugnada. Por esos motivos, la resolución del Tribunal del Servicio Civil que faculta el despido debe ser confirmada. Sería ilegal revocar la sanción impuesta, en virtud de que el gestionado ha incurrido en graves faltas a las obligaciones que le imponía la relación de servicio y, en definitiva la autorización de despedirlo sin responsabilidad patronal, de acuerdo con lo preceptuado por el numeral 81 inciso L) del Código de Trabajo, amerita plena confirmación."¹⁰

Nota: Sobre el pago conjunto de las cuotas del INS y la CCSS, consúltese la siguiente dirección electrónica:
<http://www.bancobcr.com/bcr.php?id=256>

FUENTES CITADAS:

- 1 Decreto Número 33437-MTSS. Costa Rica, 29 de noviembre de 2006.
- 2 Ley Número 2. Costa Rica, 23 de agosto de 1943.
- 3 Ley Número 17. Costa Rica, 22 de octubre de 1943.
- 4 Ley Número 1835. Costa Rica, 11 de diciembre de 1954.
- 5 TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN PRIMERA. Resolución No. 516-2004, de las ocho horas con cinco minutos del veintitrés de enero de dos mil cuatro.
- 6 SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 903-F-04, de las nueve horas con veinticinco minutos del veintiuno de octubre de dos mil cuatro.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 534-2005, de las diez horas con diez minutos del diecisiete de junio de dos mil cinco.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 684-2004, de las nueve horas con treinta minutos del veinte de agosto de dos mil cuatro.
- 9 TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN PRIMERA. Resolución No. 879-97.I, de las once horas con diez minutos del cuatro de setiembre de mil novecientos noventa y siete.
- 10 TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN SEGUNDA. Resolución No. 74-2000, de las diez horas con cincuenta y cinco minutos del veinte de enero de dos mil.