

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: DERECHO LABORAL Y DERECHOS SOCIALES

RESUMEN: En el siguiente informe investigativo se aborda el tema de los derechos sociales a la luz del Derecho del Trabajo. Se hace un análisis doctrinal de la seguridad social, incluyéndose sus principios rectores (solidaridad, unidad de acción, immediatez, eficacia, irrenunciabilidad, igualdad y universalidad) y de los principales rubros que cubre la normativa. Junto a esto, se establece la relación entre el Derecho Social y el Derecho Laboral, a lo que se añade el análisis de la función de las organizaciones sindicales. Finalmente, se reseñan algunos extractos jurisprudenciales, en los que se detalla la tutela jurídica que reciben los derechos sociales en la práctica judicial.

Índice de contenido

DESARROLLO:.....	2
1. Doctrina.....	2
a. Concepto de Seguridad Social.....	2
b. Principios Integrantes de la Seguridad Social.....	2
i. Solidaridad.....	2
ii. Unidad de Acción.....	2
iii. Subsidiaridad.....	2
iv. Immediatez.....	3
v. Eficacia.....	3
vi. Irrenunciabilidad.....	3
vii. Igualdad.....	4
viii. Universalidad.....	4
c. Derecho Social y Derecho del Trabajo.....	4

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

d. Principales Aspectos cubiertos por el Derecho de la Seguridad Social.....	5
i. Protección por Enfermedad.....	5
ii. Protección por Maternidad.....	6
iii. Riesgos del Trabajo.....	6
iv. Protección por Invalidez.....	7
v. Protección en la Vejez.....	7
d. Instituciones Socio-Laborales.....	8
i. Antecedentes Históricos del Sindicato.....	8
2. Normativa.....	9
a. Constitución Política.....	9
b. Código de Trabajo.....	12
3. Jurisprudencia.....	14
a. Evasión en el Pago de Cargas Sociales.....	14
b. Ineficacia de Renuncia de Derechos Laborales.....	27
c. Violación al Derecho a la Pensión.....	32
d. Despido de Trabajadora Embarazada.....	36

DESARROLLO:

1. Doctrina

a. Concepto de Seguridad Social

"Seguridad Social es el orden jurídico-social que procura brindar protección a la ciudadanía en cuanto a las necesidades que imperan en el campo de la salud, el desempleo, la estabilidad socio-económica y la familia.

En Costa Rica, la herencia de los pioneros (Bismarck, y Beveridge) ha sido bastante bien aprovechada y llevada a la práctica, al promulgarse en 1924 la ley que crea el "Banco de Seguros", hoy, Instituto Nacional de Seguros. Posteriormente, al inicio de la década de los cuarenta toman forma y entran en vigencia cuerpos legales que verdaderamente contribuyen en la consolidación de la Seguridad Social en nuestro país.

Suficiente resulta mencionar el capítulo de Garantías Sociales inserto en nuestra Carta Magna, el Código de Trabajo y la Ley del Seguro Social (ley número 17, del 22 de octubre de 1943)."¹

b. Principios Integrantes de la Seguridad Social

i. Solidaridad

"A ella nos hemos referido ya, cuando tratamos sobre el fundamento del Derecho de la Seguridad Social. Únicamente nos interesa recalcar su importancia como principio inspirador, no sólo de la implantación de los instrumentos protectorios, sino también de su aplicación, su desenvolvimiento, su integración y, en algunos casos, su obligatoriedad."²

ii. Unidad de Acción

"O "unidad de gestión", como también se le llama. "Se refiere a la organización funcional del sistema de seguridad social, para eliminar, como lo destacó Hünicken, desigualdades, antinomias, arbitrariedades y complejidades."³

iii. Subsidiaridad

"Este principio significa, como lo hace ver VÁZQUEZ VIALARD, que "la seguridad social no debe reemplazar lo que a cada hombre le corresponde hacer como sujeto y protagonista de su propia vida y de la historia social". Es decir, que el sistema protectorio

ayuda, pero no sustituye; se parte de la responsabilidad individual en la procuración de los medios de subsistencia y en la satisfacción de sus necesidades. De aquí se desprende la tradicional consideración de que las prestaciones no deben cubrir la totalidad de las necesidades -entiéndanse las de tipo económico-, sino compensarlas, como medida complementaria a los propios esfuerzos personales.”⁴

iv. Inmediatez

“Los instrumentos de la Seguridad Social deben ser capaces de operar oportunamente en la atención de las contingencias, en forma tal que pueda, si es del caso, prevenirlas o, cuando menos, atajar sus consecuencias, pues de lo contrario se ahonda la necesidad, en perjuicio no sólo del individuo, sino del sistema mismo (que se verá obligado a incurrir en mayores gastos de reparación y rehabilitación). En la manifestación administrativa de este principio, se destaca la necesidad de cierta descentralización, que permita a las unidades de la Seguridad Social actuar con rapidez en la aplicación de los instrumentos, así como irrequiribilidad de formalismos especiales que impidan al individuo gozar de la protección.”⁵

v. Eficacia

“La eficacia implica que la respuesta dada por el sistema debe adecuarse a la naturaleza de la contingencia, cumpliendo en ella todos sus objetivos (preventivo, resarcitorio y rehabilitador) y garantizando el sostenimiento del individuo y su familia. De allí que el principio de subsidiaridad deba complementarse con la eficacia, para entender su verdadero sentido.”⁶

vi. Irrenunciabilidad

“Los derechos derivados de la Seguridad Social no pueden renunciarse previamente y todo pacto que, eventualmente, se hiciese al respecto, es absolutamente nulo o inexistente. Es factible que se renuncie a la obtención del beneficio cuando ésta deba aplicarse (v.gr.: quien prefiere asistir a un médico privado antes que acogerse a su seguro por enfermedad, o quien no gestiona la prestación económica del seguro de paro, donde existe ese instrumento), pero lo que no resulta permisible es la renuncia previa, ya sea ante la institución encargada de administrar el sistema, o ante terceros (patrono). La manifestación más importante es la obligación de contribuir en los regímenes que así lo prevean y como efecto también de la ya comentada solidaridad.”⁷

vii. Igualdad

"Este principio, elevado a rango constitucional y de Derecho Humano por múltiples Declaraciones y Convenciones internacionales, asume gran importancia en el Derecho de la Seguridad Social, donde cualquier discriminación es inaceptable, tanto en lo referido al aspecto contributivo, como al disfrute de las prestaciones o beneficios. Las instituciones encargadas de administrar los instrumentos del sistema no pueden establecer ningún privilegio a persona o categorías de personas, ni exigir mayores requisitos que los establecidos por la ley. Ciertos regímenes de pensiones vigentes en nuestro medio, son evidentemente contrarios a este principio, como oportunamente lo establecimos."⁸

viii. Universalidad

"Al igual que la unidad de acción, este principio es, a nuestro juicio, consustancial al concepto de la Seguridad Social. La protección se dirige al entero conglomerado de la sociedad, aunque algunos instrumentos brinden su amparo a ciertos sectores. Allí donde un medio no puede llegar, entra a operar otro, con el fin de garantizar un mínimo de condiciones iguales. El artículo 25 de la Declaración Universal de los Derechos del Hombre y el numeral 16 de la Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, establecen este principio que, como vimos, se vio impulsado por múltiples acontecimientos, en especial los Planes nacionales de Seguridad Social y el Convenio sobre Normas Mínimas."⁹

c. Derecho Social y Derecho del Trabajo

"La "Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano", en el artículo primero, afirma enfáticamente: "los hombres nacen y permanecen libres e iguales en derechos", consagrando así la libertad e igualdad como estados de vida ideal.

Fundamentar el Derecho actual en estas premisas ha mostrado mas bien una realidad distinta: la desigualdad de lo hombres en riqueza y cultura y la dependencia de éstos, entre sí y con respecto a la naturaleza. El Derecho Social, en cambio, sustenta conceptos que sirvan de fundamento a los ordenamientos jurídicos positivos el reconocimiento de la desigualdad material y de la dependencia económica y restituye a la libertad e igualdad, su verdadera calificación de aspiración del Derecho Positivo. Por tanto, solamente la legislación basada en la desigualdad y la dependencia socioeconómica permitirá la realización de la justicia social y de los ideales meta-jurídicos de libertad e igualdad.

Considera Juan Carlos Soto Calderón, que el Derecho Laboral refleja más que todo el Derecho, en general, la concepción del

Derecho Social, si la doctrina de esta disciplina jurídica ha recibido sanción legal. El Derecho Social se manifiesta en el Laboral, que es una avanzada de aquel, en los siguientes rasgos:

1. La diferenciación clara en el tratamiento legal de los sujetos de Derecho del Trabajo: patronos y obreros. Con el derecho Social "surge el predominio de la consideración del hombre, sujeto a la lucha de clases, y cada vez el jurista y el legislador deberán discriminar entre socialmente poderosos e impotentes, restringiendo a los primeros y dando la debida protección a los últimos. Ningún valor tiene ya el adagio romano: el Derecho no protege a los tontos".

2. La agrupación de los obreros y empleadores en organizaciones social y económicamente diferenciadas y con fines diversos: empresas y sindicatos.

3. La intervención directa de los sujetos regidos por la ley del trabajo en la solución de algunos de los conflictos que los afectan.

4. La creación de un nuevo tipo de relación jurídica: el contrato colectivo, con características propias fundado en el reconocimiento jurídico de los resultados de conflictos propios de la lucha de clases.

5. La consagración legal de otros institutos jurídicos como las asignaciones familiares, el fuero sindical, la inamovüidad, el derecho de huelga, la protección de la maternidad obrera, la indivisión del hogar obrero, siempre que fallezca el padre y deje hijos menores, etc. Todos estos institutos jurídicos se basan en el reconocimiento de las condiciones actuales de vida humana.

6. Finalmente y quizá con la mayor importancia, vale destacar el carácter realista del Derecho del Trabajo, en cuanto éste crea una desigualdad jurídica para paliar su contraria, la desigualdad económica existente entre obreros y patronos."¹⁰

d. Principales Aspectos cubiertos por el Derecho de la Seguridad Social

i. Protección por Enfermedad

"Desde sus inicios, el seguro de enfermedad fue concebido como parte del seguro obligatorio, y su función era la de otorgar al obrero ayuda económica y médica ante la aparición de alguna enfermedad que pudiera disminuirle su capacidad de trabajo.

En cuanto al alcance de este seguro, la O.I.T. se ocupó con cierto énfasis en su Décima Reunión, Ginebra, 1927, de donde surgieron los Convenio No 24 y 25, sobre el seguro de enfermedad en la

industria y la agricultura respectivamente, siendo reforzados por la Recomendación No 29.

Dichos Convenios y Recomendaciones pretendían el establecimiento del seguro de enfermedad para proteger a ciertos sectores laborales, tales como los trabajadores de la industria, del comercio, a domicilio, del servicio doméstico, o bien a los obreros, empleados y aprendices de empresas agrícolas. Sin embargo, era posible establecer excepciones, con el que no se cubría a aquellos sujetos que tuvieran empleos temporales, irregulares y accesorios, o que no recibieran salario en metálico entre otros."¹¹

ii. Protección por Maternidad

"Con ello queremos indicar, que si bien es cierto la maternidad es motivo de felicidad en la familia, es necesario otorgar a la madre una serie de prestaciones, las cuales de ser asumidas sólo por la familia podría constituirse en una situación negativa y hasta desesperante.

Para cumplir en forma, efectiva con los presupuestos de esta contingencia, se ha recurrido al mecanismo de seguro de maternidad, y a la regulación del contrato de trabajo, para evitar cualquier intento de despido a la trabajadora, reafirmando la íntima relación existente entre el Derecho de la Seguridad Social y el Derecho Laboral; pero de estos aspectos nos ocuparemos a continuación."¹²

iii. Riesgos del Trabajo

"El trabajo ha sido un factor determinante en el desarrollo de la humanidad, pero a su vez, constituye una fuente de riesgos para la integridad física y mental de quienes lo ejecutan, provocando lesiones a su salud. Con ocasión de la Revolución Industrial, y las nuevas formas de producción, aumentaron significativamente los accidentes y enfermedades derivados del trabajo. Así lo manifiestan ALCALÁ-ZAMORA y CABANELLAS, quienes consideran que con la "...invención y aplicación masiva de las máquinas desde la segunda mitad del siglo XVIII, las fuerzas de la industria se multiplican, y con ellas su capacidad de estrago sobre sus inmediatos servidores".

Frente a esa situación, los obreros van a lograr con sus reivindicaciones una serie de disposiciones que brindan protección tanto en la prevención, como en la cura y rehabilitación. Sin embargo, la enorme cantidad de nuevos dispositivos de seguridad para la prevención, y acciones encaminadas a la atención de los daños causados en la persona del trabajador, no ha impedido que sigan ocurriendo accidentes y enfermedades derivadas del ejercicio

de algún empleo. Incluso, se puede afirmar que estos riesgos son vistos como parte integrante del trabajo, de modo tal, que es constante la preocupación por resolver de la mejor manera posible los efectos que estas situaciones puedan traer para los perjudicados."¹³

iv. Protección por Invalidez

"Dentro de un sistema completo de Seguridad Social, una de las circunstancias que se deben cubrir prioritariamente, es la invalidez, por la reducción que va a sufrir el trabajador en su capacidad de obtener ingresos para su subsistencia y la de su familia.

Históricamente, la protección frente a la invalidez, estuvo muy ligada a las prestaciones que recibía el trabajador con ocasión de los riesgos del trabajo. Sin embargo, no todas las incapacidades surgían de la realización de un trabajo, sino que existían otras causas capaces de reducir las facultades de los individuos, como los accidentes en el hogar, en la vía pública, o la misma senilidad. Por ello, se hizo necesario proteger estas situaciones mediante un seguro independiente.

En nuestro país, se ha utilizado un seguro de tipo social para cubrir al individuo frente a la invalidez, pero se ha organizado de manera separada. Por un lado, el seguro de riesgos del trabajo que cubre las incapacidades provocadas con ocasión de la realización de un trabajo, y por otro, el seguro de invalidez, que será el que estudiaremos en este apartado particularmente, y que busca cubrir aquellas incapacidades que no tienen su origen con ocasión o ejercicio de algún trabajo."¹⁴

v. Protección en la Vejez

"Independientemente de las consideraciones biológicas y hasta filosóficas que entraña el fenómeno de la vejez en la sociedad moderna, la seguridad social plantea la estructuración de muchos y muy variados programas asistenciales, con los cuales se pretende auxiliar al individuo a fin de facilitar su máximo bienestar durante esta etapa biológica.

Estos programas pueden variar en su forma y contenido, pero comparten el objetivo de asegurar a la persona, a partir de determinada edad, el sostén económico mediante el reemplazo del ingreso que venía recibiendo como trabajador.

Sobre el fundamento para otorgar estos beneficios, no existe un criterio uniforme, sino que se han planteado básicamente tres tesis: la primera de ellas considera que las prestaciones se otorgan como un mecanismo para garantizar los medios de vida, es

decir, conciben el fundamento de la protección, en razón de los efectos que se persiguen; la segunda tesis considera más bien que los beneficios se dan al considerarse que después de cierta edad, disminuyen las facultades de los individuos, lo que induce a un grado de incapacidad, haciendo suponer a su vez, una invalidez presunta; finalmente, se dice que estas prestaciones responden al derecho que tiene todo individuo al descanso."¹⁵

d. Instituciones Socio-Laborales

"La realidad actual presenta algunos aspectos, fruto del desarrollo de la actividad laboral, que operan como hitos fundamentales en la relación jurídica. Además de los trabajadores y empleadores (ver § 31, 88 y 91), actúan en este ámbito las asociaciones profesionales que los representan, la empresa, que adquiere características muy especiales (distintas de las de épocas anteriores), y el Estado, cuya intervención resulta cada día más importante."¹⁶

i. Antecedentes Históricos del Sindicato

"Dentro de las etapas del derecho del trabajo (ver § 23), la tercera corresponde a lo que puede designarse acción sindical. En el primer período -posterior a la revolución industrial-, el empleador imponía las condiciones de trabajo gracias a su mayor capacidad de negociación, en un clima presidido por el principio de la autonomía de la voluntad, pero en el que no había paridad en los cambios. Ante la situación de injusticia planteada, el Estado innovó en su "tradicional" política liberal y promulgó las primeras normas laborales. Éstas disponían "mínimos" que restringían la capacidad de negociación de las partes, que sólo podían ejercerla mientras no disminuyeran los mencionados toques que aseguraban al trabajador un "piso" para sus derechos.

Sin embargo, la acción del Estado, necesaria y útil, no dejaba de ser una acción extragrupal, que no requería la participación de los trabajadores en el proceso de fijación de las regulaciones que habrían de determinar el tipo y condiciones de las relaciones laborales. Para ello era necesaria la intervención de los trabajadores mismos a nivel de sus nucleamientos, para alcanzar una cierta equivalencia de fuerzas con los empleadores.

De acuerdo con la concepción entonces prevalente, aquella unidad de acción constituía un delito. A fines del siglo XVIII la Asamblea francesa, a través de la ley Le Chapelier que confirmó el criterio del edicto Turgot sancionado con anterioridad -hubo disposiciones similares en otros países-, prohibía todo intento de constituir asociaciones de esa índole. Se las consideraba

elementos perniciosos que distorsionaban el clima de libertad, única vía para el pleno ejercicio de los derechos del hombre y del ciudadano. De acuerdo con ese criterio, no es de extrañar que a los primeros intentos de formar sindicatos de trabajadores se les aplicaran las leyes que reprimían los procedimientos de monopolio.

A pesar de todo, surgieron algunas organizaciones de trabajadores con el fin de lograr la defensa de sus derechos, que se consideraron delictivas. Sólo a fines del último tercio del siglo XIX, en algunos países, se toleró la existencia de asociaciones laborales (dejaron de constituir delito), las cuales debían regularse de acuerdo con las normas del derecho común."¹⁷

ii. Finalidad del Sindicato

"Si bien los autores indican distintas "razones" que explican el fenómeno, la asociación profesional constituye una unión de fuerzas para lograr mejores condiciones de vida, a través de una nueva forma de "trato" a favor de quienes tenían -desde el punto de vista individual- una débil capacidad de negociación.

El sindicato les ofrece la posibilidad de satisfacer sus deseos primordiales: 1) un lugar en la sociedad, lograr el respeto y consideración de los demás (prestigio); 2) cierto confort y seguridad para sí y los suyos; 3) independencia y control de sus asuntos, y 4) entender las fuerzas y factores que actúan en su mundo y, en especial, en el de su trabajo.

Su incorporación, junto con sus compañeros, a una asociación profesional, da al trabajador la posibilidad de ser defendido, reduciendo su frustración y ansiedad. Además le permite llegar a ser representante de sus compañeros, logrando un ascenso en su promoción social y humana.

La unión con sus iguales, en cierta manera, le posibilita al trabajador paliar algunos de los efectos que produjo el liberalismo en el orden social. Logra así evitar su marginación; de esa forma ocupa, si no individualmente, por lo menos dentro del grupo al que se incorpora, el lugar que como hombre le corresponde. El sindicato es, para él, un sistema de autodefensa que, frente a una tendencia a valorar sólo lo económico, destaca también la calidad en la vida (respeto de los derechos humanos)."¹⁸

2. Normativa

a. Constitución Política¹⁹

Artículo 56.-

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

Artículo 57.-

Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

Artículo 58.-

La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho horas a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.

Artículo 59.-

Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca.

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

Artículo 60.-

Tanto los patronos como los trabajadores podrán sindicalizarse libremente, con el fin exclusivo de obtener y conservar beneficios económicos, sociales o profesionales.

Queda prohibido a los extranjeros ejercer dirección o autoridad en los sindicatos.

Artículo 61.-

Se reconoce el derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga, salvo los servicios públicos, de acuerdo con la determinación que de éstos haga la ley y conforme a las regulaciones que la misma establezca, las cuales deberán desautorizar todo acto de coacción o de violencia.

Artículo 63.-

Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.

Artículo 66.-

Todo patrono debe adoptar en sus empresas las medidas necesarias para la higiene y seguridad del trabajo.

Artículo 71.-

Las leyes darán protección especial a las mujeres y a los menores de edad en su trabajo.

Artículo 73.-

Se establecen los seguros sociales en beneficio de los trabajadores manuales e intelectuales, regulados por el sistema de contribución forzosa del Estado, patronos y trabajadores, a fin de proteger a éstos contra los riesgos de enfermedad, invalidez, maternidad, vejez, muerte y demás contingencias que la ley determine.

La administración y el gobierno de los seguros sociales estarán a cargo de una institución autónoma, denominada Caja Costarricense de Seguro Social.

No podrán ser transferidos ni empleados en finalidades distintas a

las que motivaron su creación, los fondos y las reservas de los seguros sociales.

Los seguros contra riesgos profesionales serán exclusiva cuenta de los patronos y se registrarán por disposiciones especiales.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 2737 de 12 de mayo de 1961.

Artículo 74.-

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.

b. Código de Trabajo²⁰

Artículo 94.- (*)

Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 7142 de 8 de marzo de 1990.

Artículo 94 bis.- (*)

La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.

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

Presentada la solicitud el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera de ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratare de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo. Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

(*) El presente artículo 94-bis ha sido adicionado mediante Ley No. 7142 de 2 de marzo de 1990.

Artículo 193.- (*)

Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del 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 del trabajo, subsiste aun 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.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 6727 de 9 de Marzo de 1982.

Artículo 282.-

Corre a cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de

inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros.

Artículo 343.- (*)

Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes deberán iniciar los trámites a que se refiere el artículo siguiente.

Sin embargo, no podrá constituirse ninguno con menos de doce miembros si se trata de un sindicato; ni con menos de cinco patronos de la misma actividad, cuando se trate de sindicatos patronales.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 7360 de 4 de noviembre de 1993.

3. Jurisprudencia

a. Evasión en el Pago de Cargas Sociales

"III.- Para resolver la mayoría de los agravios planteados en esta instancia debe tomarse en consideración que la valoración de la prueba en materia laboral en general no está sujeta a las reglas propias del derecho común, tal y como lo establece el artículo 493 del Código de Trabajo, que reza: " Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común, pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier naturaleza en que funde su criterio ". La Sala Constitucional, en el voto número 4448 de las 9:00 horas, del 30 de agosto de 1996, se refirió al contenido de esa norma, así: " ... la apreciación de la prueba en conciencia, no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez, como funcionario público que es, se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad, por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política,... las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia, no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio

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

constitucional que integra el debido proceso... Con fundamento en lo anterior, es que procede interpretar la norma en cuestión de tal manera que no resulta inconstitucional la facultad de los jueces laborales de apreciar la prueba en conciencia, siempre y cuando se dicte un fallo fundamentado, en aplicación de las reglas de la sana crítica y razonabilidad ". De ahí que, la valoración de la prueba debe entenderse a la luz de los parámetros de constitucionalidad establecidos en dicha resolución. Está claro que las reglas del derecho común en la apreciación de las probanzas no son de obligado acatamiento para el juez laboral. Sin embargo, eso no significa que pueda resolverse el caso simplemente con base en su fuero interno, sin brindar ninguna explicación. En este supuesto, estaríamos en el campo de la arbitrariedad, con quebranto de principios fundamentales consagrados en la propia Constitución Política a los cuales se alude en el recurso (artículos 39 y 41), como lo son el debido proceso y el derecho de defensa en juicio. En la misma norma de comentario se obliga al juzgador a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio, dentro de los cuales, se ubican las reglas de la sana crítica, a saber, la lógica, la experiencia y la psicología, las cuales se estima no se han violentado en este caso. Sin embargo, debe quedar claro que lo anterior es aplicable en tesis de principio a la materia laboral. Mas, en el campo laboral administrativo, como el que nos ocupa, existen normas que regulan de un modo especial la valoración de algunas probanzas, como el artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, el que para la época en que sucedieron los hechos que interesan, establecía: " Habrá un cuerpo de inspectores que se encargará de velar porque los patronos y asegurados cumplan esta Ley. Los informes que presenten se considerarán prueba muy calificada . Los inspectores tendrán el carácter de autoridades con los deberes y atribuciones que se especifican en los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social " (énfasis suplido). Mediante la Ley Nº 7983, del 16 de febrero del 2000, esa norma fue reformada en los siguientes términos: " Habrá un cuerpo de inspectores encargado de velar por el cumplimiento de esta ley y sus reglamentos. Para tal propósito, los inspectores tendrán carácter de autoridades, con los deberes y las atribuciones señalados en los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para los efectos de esta ley, el Director de Departamento de Inspección de la Caja tendrá la facultad de solicitar por escrito, a la Tributación y a cualquier otra oficina pública, la información contenida en las declaraciones, los informes y los balances y sus anexos sobre salarios, remuneraciones e ingresos, pagados o recibidos por los asegurados, a quienes se les podrá recibir declaración jurada

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

sobre los hechos investigados. Las actas que levanten los inspectores y los informes que rindan en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, deberán ser motivados y tendrán valor de prueba muy calificada. Podrá prescindirse de dichas actas e informes solo cuando exista prueba que revele su inexactitud, falsedad o parcialidad. Toda la información referida a este artículo tendrá carácter confidencial; su divulgación a terceros particulares o su mala utilización serán consideradas como falta grave del funcionario responsable y acarrearán, en su contra, las consecuencias administrativas, disciplinarias y judiciales que correspondan, incluida su inmediata separación del cargo " (lo evidenciado no es del original). En este nuevo texto se mantuvo ese carácter de " prueba muy calificada ", de los informes rendidos por los inspectores de la demandada. La Sala Constitucional, se ocupó de ese tema, en su Voto N° 6497, de las 11:42 horas, del 2 de diciembre de 1996, así: " XII.- ANALISIS DEL ASPECTO RELATIVO AL VALOR PROBATORIO DE LAS ACTAS DE LOS INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y DE LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL.- Por otra parte y en lo tocante al artículo 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, así como el artículo 20 de la Ley de la Caja Costarricense del Seguro Social, que han sido cuestionados también por otorgar a los informes de los inspectores el carácter de prueba calificada, cabe hacer notar que tal contenido de las normas analizadas no se refiere exclusivamente a la actividad desplegada por los inspectores en relación a los libros de contabilidad y sus anexos, sino a la totalidad de sus atribuciones, dentro de los límites autorizados por el ordenamiento jurídico, y que la valoración de -prueba muy calificada- que se hace de las actas levantadas por los inspectores, así como de los informes rendidos por éstos, no tiene mayor trascendencia frente al sistema de libre apreciación de la prueba que rige en materia laboral, de forma que pueden ser discutidas e impugnadas en su totalidad en su caso, mediante el procedimiento que señala la ley, de manera que no existe lesión al principio del debido proceso contenidos en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política, tal y como este ha sido definido por la Sala, principalmente en la sentencia número 1739-92, de las once horas cuarenta y cinco minutos del primero de julio de mil novecientos noventa y dos ". Y, esta otra Sala, refiriéndose al valor probatorio de los informes expedidos por los inspectores de la accionada, ha reiterado el criterio de que el carácter de prueba muy calificada puede, de acuerdo con las reglas de la sana crítica a las cuales se ha hecho referencia, ser conferido a informes precisos y claros y en cuanto a los hechos que ahí se contengan. Es decir, para poder válidamente conferirles ese valor a los respectivos informes, los mismos deben contener una descripción detallada de los hechos, así como contar con el

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

respaldo probatorio que acredite lo investigado. Además, la parte afectada siempre puede ofrecer prueba para desacreditar los hechos tenidos como debidamente probados por el órgano administrativo. Por esa razón, el valor que puede concederse a los informes, no es absoluto, sino, relativo, pues admite prueba en contrario (ver votos números 393, de las 9:20 horas, del 4 de mayo y 1021, de las 14:20 horas, del 21 de diciembre, ambos del año 2000; 309, de las 15:30 horas, del 6 de junio y 448, de las 9:50 horas, del 8 de agosto, ambos del 2001). Con relación a lo anterior, debe tomarse en cuenta que la Administración Pública se rige esencialmente por el principio de legalidad, de modo que sus actuaciones, al ejercer sus potestades (que son poderes-deberes), deben ajustarse a las disposiciones legales, tanto de naturaleza formal como sustancial, previstas en el ordenamiento jurídico positivo (artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública). De ahí que los actos administrativos se presuman válidos, mientras no se acrediten hechos o circunstancias que los desvirtúen. Esa presunción, se insiste, es " iuris tantum ", estando obligada la parte a la que se oponen, en este caso, la actora, a probar lo contrario, mediante la correspondiente prueba que, por las razones explicadas, debe ser clara y determinante. En ese orden de ideas, ni aún en ese supuesto estamos en presencia de la denominada "prueba tasada", propia de un régimen probatorio distinto al que prevalece en esta materia. IV.- Como parte de sus agravios el recurrente plantea que las cantidades por comisiones y mantenimiento, tomadas en cuenta para la emisión de las planillas adicionales se pagaron a personas no vinculadas laboralmente con la actora. En ese mismo sentido señala que los gastos de promesas corresponden a sumas giradas a profesores o técnicos, quienes colaboran con las ligas menores promovidas por la Asociación, con los cuales no se tiene una relación laboral, al prestar los servicios en forma ocasional sin subordinación jurídica. Por ese motivo, a esas entregas de dinero se les niega el carácter salarial. Para determinar la existencia de una relación laboral debemos estarnos a lo establecido por los artículos 2, 4 y 18, todos del Código de Trabajo, los cuales a continuación se transcriben: " Artículo 2.- Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que

emplea los servicios de una u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo ". " Artículo 4.- Trabajador es 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 ". Y, " Artículo 18.- Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar

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

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 ". Se han distinguido tres elementos caracterizantes de una relación de tipo laboral, a saber: la prestación personal del servicio, la remuneración y la subordinación jurídica. Como los dos primeros se presentan también en otro tipo de contrataciones, doctrinaria y jurisprudencialmente se ha recurrido al tercer elemento -la subordinación jurídica- como criterio de distinción, entendido éste como la facultad del empleador de dar órdenes al empleado y disciplinar sus faltas así como la de dirigir las tareas. Este elemento ha sido definido como un estado de limitación de la autonomía del trabajador con motivo de la potestad patronal, para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar y su correlativa obligación de obedecerlas (CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo , Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239 y 243). Es decir, la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes que, el empleador, puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario (sobre el punto se pueden consultar los votos de esta Sala números 268, de las 8:00 horas, del 13 de diciembre de 1991; 25, de las 9:00 horas, del 24 de enero de 1992; 392, de las 10:40 horas, del 25 de noviembre de 1994; 235, de las 10:40 horas, del 18 de octubre de 1996; 382, de las 9:50 horas, del 29 de noviembre de 1996; 30, de las 15:40 horas, del 12 de febrero de 1997 y; 390, de las 10:20 horas, del 7 de agosto del 2002). Ahora bien, el numeral 18 citado establece una presunción iuris tantum a favor de la laboralidad de la relación de quien presta sus servicios y la persona que los recibe. En aplicación del artículo 414 del Código Procesal Civil, a tenor de lo dispuesto en el numeral 452 del de Trabajo, toda presunción legal exime a la parte que la alegue, de la obligación de demostrar el hecho reputado como cierto, en virtud de la misma. No obstante, se obliga a quien la invoque a demostrar los hechos que le sirven de base, a saber, la prestación personal de los servicios. En el caso concreto se incluyó como parte de las cuentas tomadas en consideración para la emisión de las planillas adicionales, aquellas que registraron pagos realizados al personal administrativo y a jugadores de promesas, así como las cancelaciones a los entrenadores de promesas, a las personas que brindaron servicios de mantenimiento de las instalaciones del inmueble propiedad de la actora, a los cobradores de mensualidades de los socios (pagos denominados comisiones) y a personas bajo la denominación de servicios especiales y honorarios profesionales. La parte actora no ha negado que efectivamente dichos pagos

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

obedecieran a servicios personales que a ella aprovechaba y no se aportó prueba al expediente de la cual se pueda deducir, sin lugar a dudas, que las respectivas relaciones que dieron origen a los pagos carecieran del mencionado elemento de la subordinación jurídica, a efecto de poder concluir que tuvieron una naturaleza distinta a la laboral. Es más, el único testigo que se refirió en parte al punto que interesa, lo hizo de modo superficial, así: " Habían tres personas que daban mantenimiento al estadio y la Liga los metía como servicios profesionales, eran carpinteros " (ver declaración de Gerardo Enrique Castillo Fuentes, Inspector de la entidad aseguradora, quien realizó el estudio del caso, en folios 194 y 195). Es decir, la parte patronal, no cumplió con la carga procesal de acreditar que los pagos realizados con motivo de los mencionados servicios personales prestados no tenían por causa un contrato de trabajo. V.- El recurrente niega la naturaleza salarial de las bonificaciones y premios recibidos por los jugadores y el cuerpo técnico, aduciendo que no son entregas continuas, sino, ocasionales y únicamente cuando la Asociación decide darlos como un incentivo adicional y extraordinario ajeno al pago mensual que reciben. A efectos de analizar el punto, debemos partir del contenido ya citado del aludido artículo 18 del Código de Trabajo, según el cual el trabajador presta sus servicios al empleador " ... por una remuneración de cualquier clase o forma ". Esa disposición debe relacionarse con la normativa del Capítulo IV del Código de Trabajo, relativa al salario y a las medidas que lo protegen. En ese apartado, el artículo 162 establece que el salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo. Conforme a esa norma, debe partirse que la naturaleza salarial de una entrega patronal al empleado se desprende de su carácter retributivo. Por otro lado, debe tomarse en consideración que en tesis de principio, razonablemente los pagos realizados por el patrono a sus trabajadores constituyen salario por los servicios prestados por éstos, por cuanto ello responde a la normalidad de las cosas. De ahí que, el artículo 166 del Código citado disponga respecto del salario en especie "... no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo ". Aunque las bonificaciones y premios no pueden estimarse como un suministro en especie, pues, en realidad, lo que se entrega es dinero, resulta importante citar esta norma, por cuanto ratifica la interpretación de que en esta materia se debe considerar salario toda entrega del empleador a su trabajador, salvo que aquel acredite fehacientemente que se trató de una entrega indudablemente gratuita. Ahora bien, en el informe D.R.S.H.N. N° I.C.002-96 se da cuenta que esas cancelaciones se

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

hicieron por metas y objetivos alcanzados, renglón que se mantuvo en el resto de los informes (números 201-259-97; 201-370-97; 87-98) así como en la resolución 0042-98 y en el acuerdo de la Junta Directiva artículo 33 de la sesión N° 7378. Por otro lado, el testigo Marcos Jiménez Solís, quien junto con el deponente Gerardo Castillo Fuentes, fue asignado por parte de entidad aseguradora para colaborar en el estudio contable de la actora, manifestó que él se encargó de recabar la información y luego se desligó del asunto. En cuanto al punto que interesa, dijo haber encontrado cheques girados por premios y bonificaciones, recordando algunos a favor de Mauricio Montero y de Javier Delgado en los cuales se decía que eran por un periodo (folios 190 a 193). Castillo Fuentes declaró acerca de que en los cheques aparecía el detalle: "... objetivos y metas de cada etapa, un cheque por cada etapa " (folios 194 y 195). Por su parte, Ricardo Chacón Chaves, quien fue jugador de la actora en el periodo comprendido entre 1984 y 1995, señaló que las bonificaciones o premios se daban cuando el rendimiento era óptimo por resultados positivos, a saber, cuando se llegaba a la final o se ganaba un campeonato o por un partido importante (folios 228 a 229). El deponente Carlos Martín Zúñiga Madrigal, a la fecha de la declaración gerente general de la actora desde hacía un año y cuatro meses, declaró: " Los premios se les da a los jugadores, con base a logros, si se obtiene un campeonato, no es nada seguro, era antes igual como ahora. Se pagaba mediante una distribución de acuerdo a la situación de cada jugador, de acuerdo a lo que cada uno aportó, si fue titular en el cien por ciento del campeonato ". Por último, el testigo Luis Javier Delgado Prado, funcionario de la administración y quien fue jugador de la demandante declaró: "... se recibían bonificaciones y premios por obtener un logro, por ejemplo llegar a la final, porque la televisora iba a poder transmitir el partido final, con esto nosotros queríamos y teníamos una participación, el cual se nos pagaba por un monto fijo, es decir, se nos pagaba un monto fijo por quedar de campeones, o un monto fijo por llegar a la final.- Ese pago no era seguro, era sólo si lográbamos la meta, no era nada seguro.- ... En algún momento se estuvo variando el sistema de premios, la fórmula se cambiaba de acuerdo al contenido económico, si recuerdo, que en una ocasión, nos pagaban por llegar a los veinte puntos, nos pagaban una suma determinada, no recuerdo si se campeonizó en ese año, pero después se cambió el sistema. Si no se llegaba a ningún logro nosotros no teníamos ningún tipo de bonificación o premio. Yo eso lo conozco bien porque siempre estuve metido en un tipo de comisión de jugadores que negociaban esos premios y bonificaciones con la actora " (énfasis suplido). Y, añadió: " En ese entonces se acostumbraba que el dinero por premios o bonificaciones, se lo entregaba al capitán del equipo y éste los repartía. Al final se le pagaba a cada jugador de acuerdo

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

a como se había estipulado antes ". Con base en lo anterior, no puede considerarse que las bonificaciones o premios sean ajenos al salario, pues, evidentemente, constituían una retribución por los servicios prestados, con el claro propósito de optimizar los logros y metas de la actora, vinculados directamente al contrato de trabajo. Además, según manifestó

el testigo Delgado, ese renglón era objeto de negociación entre los jugadores y la entidad, lo que descarta que fuera una entrega indudablemente gratuita o simple liberalidad patronal. De haber sido así, en modo alguno pudo ser objeto de una negociación, de lo que se colige que efectivamente constituía parte del salario de los trabajadores sujeto a las condiciones previamente pactadas. VI.- También se niega la naturaleza salarial de los pasajes aéreos para los jugadores y cuerpo técnico extranjero, por estimarse que al contratar trabajadores que se encuentran fuera del país existe la obligación de pagarle los respectivos tiquetes para traerlos y luego para que se devuelvan a su lugar de origen. Por un lado, debe tomarse en consideración que en los respectivos estudios contables, los pasajes aéreos tomados en cuenta no fueron aquellos propios de la ida y retorno antes y después de la vigencia del contrato aludidos en el ordinal 39 del Código de Trabajo, sino, aquellos dados a los jugadores y a sus familiares para que se trasladaran a sus países de origen a disfrutar las vacaciones, tal y como se indicó claramente en el acuerdo de la Junta Directiva adoptado en la sesión N° 7378 (artículo 33) al cual se ha hecho mención. La entrega de pasajes aéreos puede considerarse salario en especie a tenor de lo dispuesto en el citado numeral 166 del Código de Trabajo, salvo que se acredite, sin lugar a dudas, que la entrega fue gratuita y no retributiva. Sin embargo, en este asunto, la excepción a la regla no fue acreditada por el patrono, quien tenía esa carga procesal. Además, lógicamente, la entrega de pasajes aéreos para disfrutar de vacaciones es una ventaja patrimonial para los trabajadores, que tiene por causa la prestación de los servicios, de lo que se infiere claramente su naturaleza salarial. VII.- En el recurso especialmente se analiza la razón por la cual el pago por fichaje y derechos de imagen no puede considerarse retributivo de los servicios prestados, es decir, no puede estimarse como salario. Es cierto como se invoca en el recurso que el voto de la Sala Constitucional número 678-91 de las 14:16 horas del 27 de marzo de 1991 pronunciado a propósito del controvertido tema relativo a las intervenciones de las comunicaciones, indicó respecto del derecho de la intimidad cuanto sigue: " El derecho a la intimidad entre otras cosas, es el derecho del individuo a tener un sector personal, una esfera privada de su vida, inaccesible al público salvo expresa voluntad del interesado " (esa definición fue reiterada en la sentencia de

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

ese mismo órgano número 5376, de las 11:45 horas del 16 de setiembre de 1994). Igualmente se alude al voto de ese órgano número 1026-94 (citado erróneamente como 1029-94) de las 10:54 horas del 18 de febrero de 1994, dictado con motivo de investigaciones realizadas por parte de la Policía Antidrogas del Ministerio de Seguridad Pública, en el cual se externó el siguiente criterio: " IV.- El numeral 24 de la Constitución Política consagra el derecho fundamental a la intimidad. Se trata de un fuero de protección a la vida privada de los ciudadanos. La intimidad está formada por aquellos fenómenos, comportamientos, datos y situaciones de una persona que normalmente están sustraídos al conocimiento de extraños y cuyo conocimiento por éstos puede turbarla moralmente por afectar su pudor y su recato, a menos que esa misma persona asienta a ese conocimiento. Si bien, no puede menos que reputarse que lo que suceda dentro del hogar del ciudadano es vida privada, también puede ser que lo que suceda en oficinas, hogares de amigos y otros recintos privados, esté en ese ámbito " (ese criterio fue retomado en la sentencia también invocada por el recurrente número 4323-99 de las 13:45 horas del 4 de junio de 1999). Mas, esos pronunciamientos no contradicen la calificación salarial del fichaje y de los derechos de imagen, como tampoco lo hace la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos N° 6683 del 14 de octubre de 1982 y sus reformas, citada durante el proceso y hasta en esta instancia como sustento de la tesis de la parte actora sobre el carácter no retributivo de esos renglones. El artículo 153 de esa ley dispone: " También gozarán de la protección en el artículo 78, los atletas, aficionados y profesionales, que actúen en público. El ejercicio del derecho corresponderá al club o entidad deportiva a que pertenezcan ". El numeral 78, antes de ser reformado por la Ley N° 7979 del 6 de enero del 2000, al cual se hace referencia señalaba: " Los artistas, intérpretes o ejecutantes, sus mandatarios, herederos, sucesores o cesionarios, a título oneroso o gratuito, tienen el derecho de autorizar o prohibir la fijación, la reproducción, la comunicación al público, la transmisión y retransmisión, por medio de radio o televisión, o cualquier otra forma de uso, de sus interpretaciones o ejecuciones ". Para analizar el caso es importante considerar el contenido de los respectivos contratos. En el expediente se cuentan con algunos de ellos, de los cuales no todos corresponden al periodo por el cual se hicieron las planillas adicionales (marzo de 1992 a febrero de 1996). No obstante, los unos y los otros, tienen elementos comunes, para efectos de esta litis interesa resaltar que aunque todos llevan por título " CONTRATO DE CESIÓN DE DERECHOS DE IMAGEN " o " CONTRATO DE DERECHOS DE IMAGEN " contienen una cláusula que con ligeras variantes en su redacción reza: " Para todo efecto legal-deportivo, ambas partes aceptan que los derechos aquí negociados,

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

equivalen para efectos de este contrato a lo que en la costumbre deportiva se había venido denominando como "fichaje", por manera que, su pago, confiere a Rojo y Negro S.A., los mismos derechos que antiguamente confería el pago de un fichaje, conjuntamente con los que la ley en mención y este convenio establece ". La Ley a que se hace referencia es, precisamente, la citada de Derechos de Autor y otros Derechos Conexos, la cual en la misma negociación se relaciona con los numerales 47 y 48 del Código Civil (folios 856 a 903 y 964 a 985 (especialmente del folio 870 al 879, del 883 al 885, del 890 al 892, del 895 al 897, del 902 al 903, del 964 al 985) de la documentación que se guarda en el archivo y folios 30 y siguientes del expediente principal). Es decir, los llamados derechos de imagen se identificaron con lo que en el ambiente deportivo se conocía como fichaje. Ese aspecto no sólo quedó impreso, sino que así también lo entendieron los interesados. Sobre el particular, Delgado Prado refirió que se enteró de la existencia de la sociedad Rojo y Negro S.A. porque era la que emitía los cheques mediante los cuales se le pagaban "... los fichajes o derechos de imagen " (folio 226). Ahora bien, la " ficha " ha sido entendida como una prestación económica considerada salario por cuanto se cancela por la firma del contrato deportivo que es un contrato de trabajo. En otras palabras, es una suma que se le cancela al trabajador al contratarse o vincularse con la entidad deportiva de que se trate, pero no a modo de indemnización o compensación, sino, como contraprestación por los servicios prestados (en ese mismo sentido la ha concebido la doctrina: BAZAN CABRERA (José) El contrato de trabajo deportivo. (Un estudio sobre la relación contractual de los futbolistas profesionales) , Madrid, Instituto de Estudios Políticos, sin número de edición, 1961, p. 152; CANTON MOLLER (Miguel) y VÁZQUEZ ROMERO (Adolfo) Derecho del Deporte , México D.F., Editorial Esfinge S.A, Primera Edición, 1968, p. 95; SAGARDOY BENGOCHEA (Juan Antonio) y GUERRERO OSTOLAZA (José María) El contrato de trabajo del deportista profesional , Madrid, Editorial Civitas S.A, Primera Edición, 1991, pp. 72-73; VAN DER LAAT ECHEVERRÍA (Bernardo) La regulación del trabajo deportivo en Costa Rica , en Esporte Directo, Homenaje póstumo al Prof. José Martins Catharino, Ronald Amorim e Souza (coordinador), Salvador, Gráfica Trío, 2004, pp. 106 a 108). En cuanto al derecho de imagen el autor Cardenal Carro da cuenta de la práctica en materia deportiva de suscribir contratos dobles, uno de los cuales es el denominado " contrato de imagen ", lo que motivó que en España, concibiendo su objeto como la participación en los beneficios derivados de la explotación comercial de la imagen, hizo depender esa participación de lo que se determine en convenio colectivo o pacto individual. Para el autor "... lo que tipifica los derechos de imagen y decide su naturaleza laboral o mercantil es la

vinculación con la actividad ordinaria de la empresa deportiva, es decir, si responden a una mera explotación de la competición o constituyen un propósito empresarial diferente. Por consiguiente, no existen unos límites en la estructura de la propia prestación, y en la medida en que se aprecia en los últimos años un progresivo incremento de esta explotación, ordinariamente constituirá una obligación de naturaleza laboral colaborar en los compromisos publicitarios asumidos por el Club. Esta cuestión dependerá de la configuración de cada industria deportiva ..." (CARDENAL CARRO (Miguel) Deporte y Derecho. Las relaciones laborales en el deporte profesional, Murcia, Servicio de Comunicaciones Universidad de Murcia, sin número de edición, 1996, pp.285-286). La Sala entiende que el pago por cesión de derechos de imagen, es decir, por la explotación de la imagen del trabajador, debe conceptuarse como salario en la medida que esté vinculada íntimamente a la prestación de los servicios, es decir, al contrato de trabajo, concebida como una retribución más de aquellos. En los contratos a que se ha hecho referencia se indicó que la cesión al amparo de la mencionada Ley de Derechos de Autor y otros derechos Conexos tiene por objeto "... todos sus derechos que como jugador de fútbol le corresponden de acuerdo a las disposiciones legales precitadas, por el lapso correspondiente a las temporadas ..." (para el caso de que fuese entrenador así se consignó). Dicha cláusula resalta, sin lugar a dudas, que en el caso concreto lo negociado no era el derecho de la imagen de la persona en términos generales, sino, como jugador o entrenador de fútbol, cuestión que es propia del giro normal de la actora. De ahí su carácter salarial. Nótese que los testigos ofrecidos por ella, describen en parte la explotación del derecho de imagen, haciendo mención a la transmisión (evidentemente de los partidos de fútbol), que hacía el Canal 2 así como " ... actividades con los patrocinadores, anuncios de televisión y radio, actividades sociales en escuelas, hospitales, etc., es decir, este tipo de actividades donde es importante la imagen que tenga el jugador" (declaración de Delgado Prado en folios 225 a 227). También Chacón Chaves hizo referencia a la transmisión por parte del Canal 2: " La actora para pagar los derechos de imagen, obtenía los recursos era la televisora (sic) , porque es de la que se reciben más ingresos, y en realidad es la que explota la imagen de los jugadores " (folios 228 y 229). Por último, Zúñiga Madrigal declaró: " En cuanto a los derechos de imagen, estos se les pagan montos a los jugadores y cuerpo técnico, hay dos miembros del cuerpo técnico a los que se les paga derechos de imagen.- este derecho proviene, como su nombre lo indica, de la explotación de la imagen que nos pagan algunos patrocinadores, básicamente hablamos de la televisora, que tiene un peso muy fuerte en los ingresos, y de aquellos que pagan por aparecer en las camisetas de los jugadores. Ese pago que nos hacen

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

a nosotros es porque los jugadores exponen sus marcas comerciales en televisión, porque aquí interesa lo que ven los televidentes, no lo que ve la gente en el estadio ... la televisora lo que paga es los derechos de explotación de la imagen de los jugadores que portan una camiseta y que hacen un espectáculo, que vale lo que pagan porque se ve en televisión, es decir, el espectáculo no lo hacemos los administrativos, sino los jugadores y el cuerpo técnico que andan con sus uniformes.- Todos los jugadores reciben el beneficio de ese derecho de imagen porque ellos son los actores. Ellos, los jugadores, reciben por derecho de imagen casi el ochenta por ciento del total que se recibe de las televisoras y patrocinadores " (folios 229 y 230). Aunque podrían establecerse diferencias entre los derechos de imagen y el fichaje, fueron tratados como similares en las contrataciones, y resulta evidente que se hizo así, precisamente, porque a fin de cuentas lo que se estaba haciendo era retribuyendo al trabajador por los servicios prestados en el marco del contrato de trabajo. El tema del fichaje relacionado con los derechos de imagen ya ha sido tratado por esta Sala, según se refirió en el recurso. Así, en la sentencia número 224, de las 9:30 horas, del 8 de octubre de 1993, se consideró: " III.- En el sub lite, los medios de prueba traídos al proceso, por la parte accionante, son suficientes, para determinar que la Asociación Liga Deportiva Alajuelense reportaba al Instituto Nacional de Seguros, que el actor devengaba la suma de ₡13.000.00 colones mensuales por concepto de salario, y que al mismo tiempo pagaba al señor Ledezma Corrales la suma de ₡75.000.00 colones, ₡45.000.00 colones por concepto de salario, según consta en documentos de folios 31 a 42, bajo el título de salario, y ₡30.000.00 colones por concepto de fichaje, lo que consta en documentos de folios 46 a 52, bajo la denominación de fichaje, por lo que no son de recibo las argumentaciones del recurrente en el sentido de que el actor devengaba un salario mensual de trece mil colones y otros beneficios no salariales, calculados sobre los resultados económicos de los eventos en los cuales participara, con base en las disposiciones de la Ley de Derechos de Autor, indicándonos que no se deben incluir dentro del salario del jugador de fútbol, las sumas correspondientes a fichajes, ya que este rubro está amparado en dicha ley. Sobre este aspecto, es conveniente tener claro cual es el objeto de la ley aludida, por lo que sobre este punto es pertinente citar a la especialista Delia Lipszyc, en su obra Derechos de Autor y Derechos Conexos, Editorial Avellaneda, Buenos Aires, 1993, página 61, donde señaló: "El objeto de la protección del derecho de autor es la obra. Para el derecho de autor, obra es la expresión personal de la inteligencia que desarrolla un pensamiento que se manifiesta bajo una forma perceptible, tiene originalidad o individualidad suficiente, y es apta para ser difundida y reproducida". A este

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

respecto el artículo 78 de la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos, número 6683 reza: "Los artistas, interpretes o ejecutantes, sus mandatarios, herederos, sucesores o cesionarios a título oneroso o gratuito, tienen el derecho de autorizar o prohibir la fijación, la reproducción, la comunicación al público, la transmisión y retransmisión por medio de radio o televisión, o cualquier otra forma de uso de sus interpretaciones o ejecuciones" y el artículo 153 del mismo cuerpo legal, reformado por ley numero 6935 de veintidós de noviembre de mil novecientos ochenta y tres, dispone: "También gozarán de la protección prevista en el artículo 78, los atletas aficionados y profesionales, que actúen en público. El ejercicio del derecho corresponderá al club o entidad deportiva a que pertenezcan". De la relación de estos dos artículos y la cita doctrinaria, se desprende que lo protegido por la ley, es el derecho que poseen los artistas, intérpretes, ejecutantes, etc; para autorizar o prohibir la transmisión, reproducción, etc; de sus obras, interpretaciones o ejecuciones. En el caso de atletas aficionados y profesionales será el club o entidad deportiva a la que pertenezcan, quien ejerce el derecho de dar o negar esta autorización. Sin embargo, y según se puede observar de las transcripciones, ninguno de los artículos citados, ni otro artículo de dicha ley, establece que los fichajes de los jugadores profesionales de fútbol, sean emolumentos distintos al salario como lo manifiesta la demandada... La jurisprudencia y la doctrina, son conformes en determinar que, el salario comprende no sólo el fijado en la escala respectiva, sino también las remuneraciones adicionales, sean estas bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad, etc; por lo que salario o sueldo se refiere a la totalidad de beneficios que recibe el trabajador, llámense fichaje, premios, comisiones, etc. De lo expuesto, esta Sala concluye, que la suma de setenta y cinco mil colones mensuales que recibía el actor, lo era por concepto de salario, en contraprestación de los servicios prestados a su expatrono Asociación Liga Deportiva Alajuelense, independientemente de la denominación dada a dicha remuneración, por la codemandada ". En otro antecedente de esta Sala, a saber, el número 402 de las 10:40 horas del 20 de diciembre de 1996, se partió de la naturaleza salarial del fichaje, así. " XII.- La suma de cuatrocientos diez mil colones que debió cancelársele, en un solo tracto, el 30 de abril de 1995, corresponde, según la calificación que el demandante le otorgó y los accionados no refutaron, al fichaje o prima. No obstante su indudable naturaleza salarial, reiteradamente declarada por esta Sala (votos N°s 224 de las 9:30 del 8 de octubre de 1993 y 136 de las 9:00 horas del 10 de mayo de 1996), tal extremo se paga, al jugador, por la firma del contrato de trabajo deportivo. En otras palabras, se trata de una remuneración parcelada, cuya cancelación, al beneficiario, no

depende del cumplimiento de las condiciones contractuales, pues el derecho a su percepción, aún cuando se posponga la fecha para ello, se adquiere, enteramente, con la firma del acuerdo. Es, sin duda, una gratificación que se da o se ofrece al futbolista, a fin de obtener su participación en un club determinado (véase, en este mismo sentido, RUPRECHT, Alfredo, "Deportistas", en: Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, Driskill S. A., tomo VI, 1979, pp. 796-797). En consecuencia, aún cuando el despido hubiese sido justificado, procedería ordenar el pago de esa cantidad en favor del actor, a título de daños y no de perjuicios " (también se puede consultar el voto 319 de las 9:10 horas del 12 de diciembre de 1997, el cual arriba a la misma conclusión al amparo de la legislación y de la doctrina y la sentencia número 136 de las 9:00 horas del 10 de mayo de 1996). Del contenido de los contratos visibles en el expediente claramente se desprende que los llamados derechos de imagen identificados en las negociaciones con el fichaje fueron cancelados con motivo de la contratación laboral y no ajenos a ella; es decir, están íntimamente vinculados con las relaciones laborales y forman parte de la contraprestación por los servicios prestados. De ahí que, no pueda considerarse que tengan por causa un contrato de otra naturaleza (civil o mercantil); tesis invocada por la parte recurrente en esta instancia. A mayor abundamiento, cabe hacer notar que, de acuerdo a la experiencia, lamentablemente se ha podido apreciar la existencia de una práctica contraria a la ley por defraudatoria, según la cual los patronos tratan de evadir el pago de las cargas sociales procurando disimular la naturaleza laboral de distintas relaciones o de algunos extremos que se pagan a los trabajadores con motivo de los servicios prestados, para lo cual incluso delegan en distintas sociedades del mismo grupo la cancelación de determinados extremos, tal y como sucedió en este caso, en el cual apareció la sociedad Rojo y Negro S.A cancelando los llamados " derechos de imagen "; indicio que apreciado a la luz de las circunstancias, abona a favor de lo expuesto."²¹

b. Ineficacia de Renuncia de Derechos Laborales

"II.- En materia laboral, de conformidad con el ordinal 559 del Código de Trabajo, la Sala debe rechazar de plano el recurso cuando " ... se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesales ". Tienen ese carácter los agravios relacionados con la supuesta presentación extemporánea de la ampliación de la demanda en relación con el vicio de ultrapetita. Este vicio se analiza a la luz de l principio de congruencia de las sentencias, según el cual, éstas, además de ser armoniosas en sí mismas, en su parte dispositiva deben siempre ajustarse a los términos de la litis, de tal manera que resuelvan todas las

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

cuestiones propuestas por las partes (artículos 99, 153 y 155 todos del Código Procesal Civil, aplicables a la materia laboral a tenor de lo dispuesto en el artículo 452 del de Trabajo). Las normas indicadas, por su orden expresan: " Artículo 99.- Congruencia. La sentencia se dictará dentro de los límites establecidos en la demanda. Es prohibido para el juez pronunciarse sobre cuestiones no debatidas respecto de las cuales la ley exige la iniciativa de la parte "; " Artículo 153.- Requisitos y denominación. Las resoluciones de los tribunales deben ser claras, precisas y congruentes ..." y " Artículo 155.- Requisitos de las sentencias. Las sentencias deberán resolver todos y cada uno de los puntos que hayan sido objeto del debate, con la debida separación del pronunciamiento correspondiente a cada uno de ellos, cuando hubiere varios. No podrán comprender otras cuestiones que las demandadas, ni conceder más de lo que se hubiere pedido ..." (énfasis suplido). El tema de la congruencia ha sido considerado como de naturaleza procesal y no de fondo. Así, en materia civil está previsto como un motivo de casación por razones procesales (inciso 3), del artículo 594 del mencionado Código Procesal). De ahí que, en atención a lo dispuesto en el referido ordinal 559 del Código de Trabajo, los agravios indicados no pueden entrar a conocerse (ver, entre otros, los Votos números 397, de las 10:00 horas, del 20 de julio del 2001 y 67, de las 9:30, del 27 de febrero del 2002). En todo caso, se advierte que el Tribunal no incurrió en error alguno al resolver, toda vez que, como bien se consideró en el fallo, la ampliación de la demanda se dio con anterioridad a la contestación de la demanda. A folio 17 consta una acta fechada 26 de marzo del 2003, la cual recoge las manifestaciones del actor ante el Juzgado, a efecto de que se condene a la demandada a pagarle las horas extra de toda la relación laboral, por lo que no es cierto que dicha ampliación se presentara con posterioridad a la contestación del libelo inicial de demanda, hecho que se produjo hasta el 7 de abril siguiente. La ampliación de la demanda contenida en el escrito al que se hace referencia en el recurso visible a folio 31 y presentado el 8 de abril del mismo año, fue rechazada mediante el auto de las 15:32 horas del 21 de abril del 2003, precisamente, tomando en cuenta que la demanda había sido contestada un día antes (folio 33). Además, es respecto de la que consta a folio 17, que se dio audiencia a la accionada dándole la oportunidad de referirse a ella (folio 47). III.- El instituto jurídico de la prescripción negativa o liberatoria está previsto como uno de los modos de extinción de las obligaciones por el transcurso de determinado tiempo, sin que el titular del derecho lo haya reclamado, ejerciendo la respectiva acción. El fundamento de la prescripción es de orden público y se centra en la idea de que el tiempo debe subsanar las situaciones irregulares -desinterés del titular, la

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

negligencia o la falta de acción injustificable y que lleva a presumir la renuncia tácita del derecho, entre otras-, que se presenten en las negociaciones jurídicas, pues, conviene al interés social liquidar situaciones pendientes y favorecer su solución ("seguridad jurídica"). Para ello, interesa el Voto de la Sala Constitucional N° 5969 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993, citado por el Tribunal, mediante el cual se anuló el artículo 607 del Código de Trabajo, indicándose: "... también se anula por inconstitucional en cuanto se aplique a los derechos de los trabajadores únicamente, debiendo entenderse que para éstos todos sus derechos laborales prescriben en los términos del artículo 602, a contar de la terminación del contrato de trabajo ." (el subrayado no es del original). Esa resolución fue aclarada en varias oportunidades, a saber, mediante los votos números 280-I-94 de las 14:33 horas del 7 de junio de 1994, en el sentido de que la inconstitucionalidad declarada es aplicable a los servidores públicos, a falta de disposiciones con rango de ley formal en contrario que regularan la prescripción en otras materias; 78-I-96 de las 14:30 horas del 20 de febrero de 1996, fijando que el dimensionamiento establecido tenía por objeto preservar el valor "seguridad jurídica" referentes a las prescripciones operadas y formalmente declaradas, pero no se aplicaba a los derechos sobre los que no se había hecho pronunciamiento jurisdiccional o administrativo expreso, antes o después del 14 de julio de 1992, en cuyo caso la prescripción acaecería una vez transcurridos seis meses después de finalizada la relación laboral. Esta última resolución, a su vez, fue aclarada mediante la N° 308-I-97 de las 14:32 horas del 15 de julio de 1997, en la que se estableció que de su parte dispositiva se suprimía la palabra " después ". Conforme a lo expuesto, tenemos que los derechos laborales de los trabajadores tanto del sector privado como del público -mientras no exista una norma con rango de ley que regule la materia en este ámbito-, prescriben con base en lo dispuesto en el artículo 602 del Código de Trabajo; cuyo plazo de prescripción empieza a computarse, tal y como se indicó, una vez culminada la relación de trabajo. En aquel pronunciamiento expresamente se dijo: " La Sala ... considera que el artículo 602 es genérico para todos los derechos de las partes vinculados a la relación laboral, sea porque nazcan de ella o porque se incorporen a ella expresa o implícitamente, aunque no sean disponibles para las partes y les están impuestos por la ley, con lo cual la prescripción del artículo 607 sólo sería de aplicación marginal -salvo disposición especial en contrario" según su texto expreso-, a los derechos de los patronos y trabajadores no vinculados a una relación subjetiva o contrato de trabajo ... ". Y, agregó: " La Sala concluye que ante, su imposibilidad de legislar, estableciendo una norma más acorde con

la justicia social y la garantía a los derechos laborales, debe optar entre dejar indefinidamente exigibles los derechos del trabajador o acudir a la norma menos gravosa. La primera solución no es factible, por cuanto no se propugna aquí la inconstitucionalidad de la prescripción per se, sino que se trata de adecuarla a las necesidades y límites razonables de satisfacción y tutela de los derechos del trabajador, dado que, además, su irrenunciabilidad debe entenderse que no es solo formal y expresa, sino también sustancial, referida a cualquier forma de extinción que se base o suponga, como en el caso de las prescripciones cortas, una renuncia o abandono tácitos ". El aludido artículo 602 reza: " Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo, prescribirán en el término de seis meses, contados desde la fecha de extinción de dichos contratos ". En aplicación de esa norma a la luz de los referidos Votos del órgano contralor de constitucionalidad, la Sala arriba a la misma conclusión que los señores jueces sentenciadores, es decir, que el actor podía presentar el reclamo respecto de todos aquellos derechos derivados de la relación de trabajo y no sólo del último periodo de seis meses trabajado, como con error, se indica en el recurso, siempre que ese reclamo lo presentara dentro del término de prescripción previsto en aquella disposición, como en efecto hizo. IV.- Para la parte recurrente, la demanda debió declararse sin lugar tomando en cuenta el contenido de la llamada " LIQUIDACIÓN DEL CONTRATO LABORAL ". Es cierto que en ese documento, suscrito por el señor Solís Vega se insertó la siguiente frase: " Hago constar que he recibido el monto arriba mencionado por concepto de derechos laborales. Manifiesto no tener reclamo alguno y libero a la empresa de toda responsabilidad " (énfasis suplido). Dicha probanza puede calificarse como un finiquito, figura que ha sido entendida como "... cualquier tipo de liquidación practicada durante la relación laboral con ocasión, no ya sólo de la finalización del contrato, sino también de la aparición de determinadas circunstancias modificadoras del vínculo laboral (...). Sin embargo, en su acepción más estricta, el término " finiquito " debe quedar 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, lo define de la siguiente manera : " 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." (Diccionario de Ciencias Jurídicas, Políticas y Sociales, Editorial Heliasta, Argentina, 1978, p . 322). No obstante el contenido de dicho

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

documento suscrito por el actor, debe tomarse en consideración que en materia laboral rige el principio de irrenunciabilidad de derechos, que tiene raigambre constitucional (artículo 74 de la Constitución Política), el cual también lo encontramos en el artículo 11 del Código de Trabajo así: " 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 Voto N° 350 de las 10:40 horas, del 27 de junio del 2001, se indicó: " 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 (...) ¿cabían 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 (...). Peretti Griva enuncia varias razones para afirmar que las condiciones en que el trabajador presta su consentimiento no son las adecuadas: "En aquel momento puede perdurar todavía cierto grado de sujeción, determinado por el precedente estado continuado de temor reverencial, y sobre todo, que el subordinado, comúnmente, está menos enterado de la exacta medida de sus derechos. Además, debe

tenerse presente que sucede muy a menudo en la vida cotidiana que el trabajador, después de resuelta la relación de trabajo y precisamente porque se encuentra sin ocupación y, por ende, sin la seguridad de la retribución continuada de su prestación, tiene que preocuparse de sus necesidades inmediatas y, por lo tanto, está propenso a aceptar sin discusión el pequeño capital que se le ofrece como medio para solucionar inmediatamente el problema que le apremia" (...). 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 , tercera edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1998, p.161). Por otro lado, arguye el impugnante que, en la práctica, sí opera la renuncia de derechos laborales; señalando el caso de las conciliaciones administrativas y judiciales. Ciertamente, es factible que las partes suscriban un arreglo conciliatorio, pero se ha expresado que, ese tipo de acuerdos, nunca puede versar sobre derechos indisponibles; amén de que, la participación del juez, esta dirigida a garantizar el respeto de los derechos del trabajador. Por ello, no puede compararse con un finiquito suscrito, en forma privada, por las partes, mediante el cual podrían verse vulnerados esos derechos... ". Conforme con lo que viene expuesto la renuncia contenida en el documento visible a folio 25 carece de validez, sin que se le puedan ligar los efectos pretendidos por el recurrente. Lo anterior con mucho más razón si se toma en consideración que en la parte inferior del nombre del actor éste escribió lo siguiente " no conforme ", de lo cual fácilmente se colige que el documento le fue impuesto por la accionada, sin que él estuviera realmente conforme con la liquidación. V.- Al amparo del análisis realizado, la sentencia impugnada debe confirmarse, incluso en cuanto condenó en costas a la parte demandada fijando las personales en el quince por ciento de la condenatoria. Esto último, por cuanto no se estima estar en presencia de un caso que amerite eximir del pago de esos gastos, debido a que la parte demandada obligó al actor a acudir a estrados judiciales para el reclamo de sus derechos, cuya existencia ha negado sin razón hasta en esta instancia con argumentos evidentemente inestimables (artículo 494 del Código de Trabajo en relación con el 222 del Procesal Civil, aplicable a la materia laboral a tenor de lo dispuesto por el ordinal 452 de aquel cuerpo normativo)." ²²

c. Violación al Derecho a la Pensión

“En este asunto se trata de la no tramitación de cese del recurrente por parte de los recurridos, para que éste pueda acogerse a su pensión por vejez -ya otorgada por la Caja Costarricense de Seguro Social- en razón de que la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio de Seguridad Pública dispuso no tramitárselo ya que -en atención a circular anterior del Ministro- tienen la orden de ni siquiera iniciar gestión de pago de extremos laborales cuando no exista contenido presupuestario. Si esta Sala, en anteriores oportunidades ha declarado con lugar recursos de amparo por falta o retraso en el pago de prestaciones legales, con mucha más razón en este tipo de casos en donde ni siquiera se tramita la gestión, el recurso debe estimarse en razón de una violación a los derechos derivados del derecho al trabajo (artículo 56 y 57 de la Constitución Política), al derecho de justicia pronta y cumplida (artículo 41 de la Constitución Política) y al derecho a pensionarse (artículo 73 y 74 de la Constitución Política) tal y como se explicará.

En reiteradas ocasiones esta Sala se ha pronunciado acerca de la demora injustificada en el pago de los beneficios económicos y prestaciones legales a los servidores públicos, y ha dicho que los rubros que componen una liquidación laboral, son derechos de los trabajadores que surgen al terminar la relación laboral. Asimismo que el no pago oportuno de dicha liquidación conlleva la violación a la dignidad del ser humano, derivado de su derecho sagrado y universal a la vida, pues el salario es la retribución necesaria que recibe un trabajador por la labor realizada cuyo destino será su manutención y la de su familia, de allí que, se proteja este derecho a fin de evitar abusos que menoscaben la vida. De forma que, este mismo criterio de protección debe extenderse al derecho de todo trabajador de ser indemnizado a la terminación de su relación con el patrono, no sólo porque se incluyen derechos irrenunciables como lo son el salario, las vacaciones y el aguinaldo, sino porque las leyes laborales en los casos en que no sea invocada una causal para el despido unilateral del patrono, éste debe reconocer al trabajador cierta compensación monetaria. Finalmente que, si bien es cierto, para la tramitación del pago a un funcionario cesado -tratándose de fondos públicos- pueda requerirse para su cancelación de un tiempo razonable, en la práctica el Estado ha mantenido la norma de que los pagos no sean realizados sino pasados seis o más meses desde la cesación, con lo cual se menoscaba la dignidad del trabajador y de su familia. Aunque no se ha discutido acerca de los extremos laborales que se le deben reconocer a un trabajador, lo que se protege el derecho de éstos de recibir su liquidación dentro de un tiempo razonable,

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

para lo cual la administración como un todo (incluidas todas las dependencias e instituciones involucradas), deberá agilizar los trámites necesarios y cumplir con su obligación dentro de los dos meses posteriores a la cesación (sentencia 942-97 de las quince horas treinta y nueve minutos del doce de febrero de mil novecientos noventa y siete). Por lo tanto este tipo de actuación, viola el Derecho de la Constitución Política , no solo en cuanto a los derechos contenidos en los artículos 56 y 57, sino también en cuanto al principio de justicia pronta y cumplida derivado del artículo 41 pues el pago de los beneficios económicos y prestaciones legales a los servidores públicos debe ser oportuno y el Estado debe disponer de medios suficientes para cubrir las prestaciones legales.

Ya esta Sala ha dicho también, en oportunidades anteriores (resolución número 2003-13621 de las trece horas con treinta y un minutos del veintiocho de noviembre del dos mil tres) que la Constitución Política en el Título V referido a los Derechos y Garantías Sociales establece los seguros sociales en beneficio de los trabajadores como un derecho irrenunciable. Ha dicho que el párrafo primero del artículo 73 dispone que éstos se establecen con el fin de proteger a los trabajadores contra una serie de riesgos entre los cuales se incluye la vejez. De aquí se deriva el derecho constitucional de todo trabajador a gozar de una pensión por vejez, la cual se regula por ley mediante disposición constitucional. Dado que la pensión por vejez se ha establecido como un derecho y una garantía irrenunciable (artículo 74 de la Carta Magna), el Estado no puede violentar el derecho de un trabajador de acogerse a su jubilación bajo ninguna circunstancia que no esté especialmente calificada. Concretamente en la sentencia que motivó dicha resolución se dijo respecto del caso concreto:

“En el caso que nos ocupa, el recurrente tiene aprobada su pensión desde julio del 2002, y en junio de ese mismo año presentó su renuncia al tenor de lo dispuesto en el Transitorio V de la Ley N°8279 del Sistema Nacional para la Calidad , la cual le fue aceptada por la Ministra de Economía mediante oficio D.M .639-002 del 26 de agosto de ese mismo año. Dicho acto administrativo genera derechos a favor del recurrente, por cuanto se le reconoció el derecho a renunciar a su puesto, acogiendo al beneficio indemnizatorio que de conformidad con el Transitorio V de la normativa referida que le corresponde. Sin embargo, luego de transcurrido un plazo superior a los trece meses, no se ha hecho efectiva su renuncia, pues el Ministro recurrido señala que no

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

existe contenido presupuestario para cancelarle los montos que por concepto de prestaciones se le adeudan. Lo anterior implica además que el señor Vega Gómez no puede hacer un goce y disfrute efectivo de su derecho constitucional a una pensión, en perjuicio inclusive de su derecho a la salud y a la dignidad humana. No resulta admisible para esta Sala el alegato de los recurridos en el sentido de que no han podido incluir los fondos para girar las prestaciones correspondientes al amparado, en virtud de una directriz girada por el Ministerio de Hacienda. Aún cuando la Cartera de Hacienda haya ordenado realizar un recorte en los presupuestos de la Administración, eso no justifica que se incluyan los montos correspondientes a las prestaciones del señor Vega Gómez dentro de los montos a recortar, ya que este proceder va en perjuicio de los derechos, garantías y principios establecidos en los numerales 11, 50, 56, 57 y 73 de la Constitución Política. Es criterio de este Tribunal que desde el momento en que se aprobó la gestión del recurrente de acogerse a lo establecido en el transitorio V de la Ley N° 8279, el Ministro recurrido debió asegurarse de que contaba con el presupuesto necesario para cancelar los montos indemnizatorios correspondientes, o a lo sumo debió incluir dichos montos en el presupuesto ordinario o extraordinario inmediato de la institución -que es el del año 2003-, a fin de salvaguardar los derechos del recurrente. No obstante, a pesar de haberle comunicado la posible inclusión de los montos referidos en el presupuesto extraordinario del año 2003, ello no se efectuó, y ahora estima que podría ser incluido en el año 2004 o 2005, sujetando su aprobación a la disponibilidad presupuestaria afectada por las medidas impuestas por el Gobierno Central, en cuanto a contención del gasto y recorte de inversiones; lo cual evidentemente reitera la actuación lesiva de los derechos fundamentales del ofendido. Por los motivos expuestos, y dado que se tuvo por acreditada la violación a los derechos constitucionales del recurrente, lo procedente es ordenar la estimación del amparo, como en efecto se dispone." (Resolución número 2003-13621 de las trece horas con treinta y un minutos del veintiocho de noviembre del dos mil tres)

Del informe rendido por los representantes de la autoridad recurrida -que se tienen por dados bajo fe de juramento con las consecuencias, incluso penales, previstas en el artículo 44 de la Ley que rige esta Jurisdicción-, y la prueba aportada para la resolución del presente asunto, se concluye que efectivamente en este caso ha habido una violación a los derechos fundamentales del recurrente por cuanto, a pesar de tener el derecho de pensionarse, el Ministerio recurrido se niega a tramitarle el cese del puesto (y con ello eximirse por el momento de pagarle las prestaciones

legales correspondientes) en razón de la falta de contenido presupuestario, postergando este trámite (iniciado por el recurrente el 17 de noviembre del 2005) hasta el 01 de marzo del 2006, es decir, casi CINCO MESES después de iniciada la gestión, todo lo cual ocasiona primero un retraso injustificado que amenaza violar el derecho a obtener justicia pronta y cumplida, segundo un impedimento para que el recurrente disfrute de la pensión a que tiene derecho después de tantos años de laborar y tercero una violación al derecho de obtener las prestaciones legales que le corresponde. Observa esta Sala que, en anteriores oportunidades lo que la Administración hacía era admitir el trámite y diferir el pago, pero ahora en esta ocasión ni siquiera admite para el trámite la gestión, lo que es más grave aún. No admite como válidas, este Tribunal, las razones esbozadas por los recurridos, en el sentido de que no hay contenido presupuestario para la partida dispuesta, pues la falta de previsión administrativa, en punto al contenido de la referida partida, no puede traducirse en una inactividad administrativa en relación con el pago de las prestaciones laborales que le corresponden al amparado, o peor aún en la no tramitación de la gestión de cese para acogerse a la pensión. La Administración tiene el deber de tomar las previsiones correspondientes para hacerle frente a este tipo de erogaciones y no hacer pesar sobre sus trabajadores la negligencia que su accionar produce, en este caso, el no poder disfrutar oportunamente de su pensión por vejez.

En vista de que se comprueba que el Ministerio recurrido ni siquiera admite la tramitación de la gestión de cese del recurrente para poder acogerse a su pensión por vejez y que difiere su resolución hasta el 01 de marzo del 2006, el recurso debe declararse con lugar en todos sus extremos por violación al derecho a la pensión, al derecho al pago de prestaciones legales y al derecho a obtener pronta resolución. Así las cosas, se ordena a los recurridos dar trámite inmediato a la gestión del recurrente, de forma tal que el pago de sus prestaciones legales se produzca a más tardar dos meses después de presentada la gestión y se anula la resolución n°8743 -2005- DRH del 24 de noviembre del 2005 de la Dirección de Recursos Humanos del Ministerio recurrido.”²³

d. Despido de Trabajadora Embarazada

“VI-. LA TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL: La demandante sostiene que fue despedida verbalmente estando embarazada y teniendo conocimiento su empleador sobre ese hecho, mientras que la contraparte afirma que doña Marianela renunció. Con base en los artículos 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo, la

jurisprudencia ha señalado que al trabajador le corresponde acreditar la existencia del despido, y al patrono, invocar y demostrar las justas causas que le sirvieron de fundamento. Lo anterior se refuerza con lo dispuesto por el numeral 317 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral en virtud del artículo 452 del Código de Trabajo (voto de esta Sala N° 553 de las 10:25 horas del 24 de mayo del 2000). En el supuesto de que el empleador no alegue una causal de despido, sino una dejación del trabajo por parte del empleado, también le incumbe demostrar, sin lugar a dudas, que tal hecho sucedió. En caso de no hacerlo, debemos estimar que el rompimiento se dio sin que mediara la voluntad del trabajador ni ninguna causa atribuible a este (voto N° 224 de las 9:30 horas del 16 de abril del 2004). La renuncia del trabajador está concebida como una de las formas normales de terminación de un contrato de trabajo por tiempo indefinido. Doctrinariamente se le ha concebido como un acto jurídico unilateral, que tiene por fin inmediato extinguir derechos y obligaciones resultantes de una relación de trabajo. Al amparo de la doctrina que inspira el artículo 28 del Código de Trabajo, se ha reiterado el criterio de que el acto de renuncia puede ser tanto escrito como verbal. Si bien es cierto esa disposición se refiere al preaviso, estableciendo que la notificación de la terminación del contrato, con efectos liberatorios para el trabajador cuando es verbal, debe hacerse ante dos testigos, esta Sala ha dicho que, por paridad de razones, si es el patrono el que invoca la renuncia verbal, para poner en práctica las consecuencias de ella, debe acreditarlo también en forma no menos calificada, esto es, con pruebas que, valoradas de acuerdo con el sistema que rige en esta materia, dejen en el ánimo del juzgador la certeza de que, efectivamente, la renuncia tuvo lugar. A tal conclusión se ha arribado en aplicación del artículo 17 ídem, con el objeto de evitar la posible burla de los derechos que, para los trabajadores, emanan de la normativa laboral (sentencia de este Tribunal N° 246 de las 10:20 horas del 4 de mayo del 2001). Asimismo, en el fallo N° 117 de las 15:30 horas del 14 de marzo del 2003 de esta Cámara se resolvió: "Cuando se trata de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, para evitar la usual discriminación laboral y lograr su real protección contra posibles actos lesivos a sus derechos; ha de exigirse mayor rigurosidad en la prueba cuando se alegue, como en el caso de autos, una renuncia. No es normal que un trabajador renuncie al cargo cuando es, en la mayoría de los casos, su único medio de subsistencia; menos creíble es que una trabajadora embarazada, que se enfrenta a la posibilidad real que no la contraten si la gestación es notoria, renuncie al único medio de sustento". Queda claro que la extinción de la relación laboral se debió a la cancelación del contrato de Mercury Air Cargo Inc. con

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

Transpacific Cargo System Inc., lo que tuvo lugar el 10 de diciembre del 2002 (folio 183). De los autos se desprende que esa decisión se debió a un correo electrónico que envió la secretaria de doña Marianela que contenía información acerca de otras aerolíneas representadas por las demandadas, pese a la prohibición que contenía en ese sentido el contrato que tenían con Hermes Aviation Inc. A este evento se refirió la actora en su escrito de folio 251, siendo tácitamente aceptado por las demandadas, al indicar en su recurso de tercera instancia rogada que la accionante era responsable por la falta cometida por su subalterna (folio 395). La señora Mejías Rojas reconoce -en el libelo mencionado y también al rendir su confesión a folio 316 (sétima pregunta)- haber renunciado a su trabajo el 10 de diciembre del 2002, debido al error cometido por su asistente, pero afirma que su dimisión no fue aceptada, ya que sus superiores más bien le pidieron que continuara con sus labores para tratar de enmendar el problema y que presentara en la próxima sesión de junta directiva, a celebrarse el 16 de diciembre, un informe de las acciones correctivas implementadas. Esta aseveración se encuentra respaldada por el documento de folio 42, que es un memorando que la actora, en su calidad de Gerente de Transpacific Cargo System, le entregó al Comité Director el 16 de diciembre del 2002 (no impugnado por las accionadas): " (...) Como procedimiento de rigor se ha iniciado con un comunicado a las agencias que nos han apoyado en los meses de gestión informándoles de parte nuestra que continuamos en el mercado esta vez con Asiana Airlines Cargo al Oriente y Air New Zealand para Australia y el Pacífico Sur (...). En cuanto a la operación de Transpacific hemos iniciado una campaña de información en la cual le informamos a las agencias que estamos para servirles y que continuamos siendo la mejor opción para Asia. Mantenemos una activa participación con las cargas aéreas de Oceánica Internacional tanto de importación como cotizaciones para exportación (...). En cuanto a las proyecciones de ventas y de servicios que se había presentado a la junta directiva solicito muy atentamente que se den un periodo de tregua de 30 días para ver qué va a pasar (...). Espero su apoyo y comprensión durante este periodo de transición para Transpacific". De los términos en que fue redactada esa comunicación es evidente que la renuncia no tuvo efecto y para esa fecha -16 de diciembre- la actora continuaba normalmente en sus labores haciendo planes para el futuro. Las demandadas aducen que las actuaciones de la actora posteriores al 10 de diciembre se enmarcan dentro del plazo de preaviso que todo trabajador debe conceder a su patrono cuando renuncia, pero del memorando en cuestión se colige que no se visualizaba una terminación de la relación laboral en el corto plazo. Ello se complementa con la deposición de Jorge Luis Vargas Gutiérrez a folio 14: "Lo que puedo decir que hubo una reunión en

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

la cual yo estuve presente y la que Marianela asumió la responsabilidad directa del rompimiento de la representación y externó el deseo de renunciar y se le externó de parte de la administración que dieran un tiempo prudencial para estudiar nuevas posibilidades del negocio". Otro de los argumentos de las recurrentes es que es absurdo pensar que no le fue aceptada la renuncia a la demandante, ya que a ningún trabajador se le puede mantener en su puesto de trabajo si no es con su voluntad. Sin embargo, del contexto de la versión de la actora se deduce que ella planteó su renuncia porque se sentía responsable por lo sucedido, pero sus jefes más bien le brindaron su apoyo y le permitieron quedarse en la empresa, lo que es acorde con la lógica y la experiencia, pues es así como muchas veces ocurren las cosas en el mundo laboral. Ahora bien, en esa sesión del Comité Director del 16 de diciembre la actora reveló su estado de embarazo, que para esa fecha iba por su sexta semana. Lo anterior fue admitido al contestarse el hecho noveno de la demanda (folios 135-136). Ese mismo día le entregó el dictamen médico al Gerente Financiero, quien lo firmó al dorso en señal de recibido y puso la fecha, razón por la cual resulta irrelevante que fuese la demandante la que hubiese estampado el sello de la compañía, pues era innecesario y no produce efecto alguno (folio 33). Don Jorge Luis Vargas Gutiérrez, en su declaración que consta a folio 14, aceptó haber recibido la constancia médica y también expresó que cuando la actora externó su embarazo se encontraban reunidos don Francisco, doña María Adela y su persona. También en la vía judicial ese testigo ratificó haber recibido y firmado el certificado de embarazo (folio 325). El conocimiento que tenía el patrono del embarazo de la actora queda demostrado también con la declaración de Ileana María Alfaro Rodríguez, quien según su dicho dejó de trabajar para Oceánica Internacional el 20 de diciembre del 2002 y manifestó: "Antes de que yo me fuera de la empresa me enteré de que la actora estaba embarazada (...) doña María Adela estaba muy contenta" (folio 330). A folio 177 se adjuntó una carta en que, supuestamente, el señor Francisco Cordero, a nombre de Transpacific Cargo System, el 18 de diciembre del 2002, le comunicó a la actora, como representante de Atracciones Saltarín S. A., que se le responsabilizaba por la cancelación del contrato con la firma estadounidense y se aceptaba su propuesta de dar por terminado el contrato por servicios profesionales. Sin embargo, a ese documento no se le puede reconocer valor probatorio porque no consta que la demandante lo haya recibido efectivamente y más bien esta lo desconoció expresamente en su escrito de folio 251 vuelto y 253 frente. Aunado a lo anterior, la testigo Ileana María Alfaro Rodríguez contó que ella dejó de laborar para Oceánica Internacional el 20 de diciembre del 2002 y que para esa fecha la actora todavía se encontraba trabajando ahí (folio 330), lo que

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

desacredita aún más el documento de folio 177. Dado el conflicto ocasionado por la cancelación del contrato con la corporación norteamericana y la drástica disminución de actividad que sufrió Transpacific por ese motivo (en el documento de folio 42 se indica que el pacto cancelado implicaba el 95% del negocio de Transpacific, a lo que también se refirió el testigo Jorge Luis Vargas Gutiérrez, quien a folio 324 dijo que tales representaciones significaban el 95 o 98% de la operación de la empresa), es verosímil la historia de la actora en el sentido de que fue despedida verbalmente el 27 de diciembre. De

las manifestaciones que hace la parte demandada a folio 62 es evidente la molestia del empleador hacia la trabajadora, que hace muy factible que la haya despedido: "La actora cometió una serie de actuaciones negligentes que desembocaron en la ruptura de los contratos con Hermes Aviation Inc, lo cual constituye falta grave a su contrato de trabajo". Si el patrono consideraba que existía una causal para cesar a la accionante, debió previamente gestionar la autorización ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo (artículo 94 del Código de Trabajo). En el voto N° 209 de las 15:20 horas del 23 de julio de 1999 esta Sala expuso: "En virtud de sus particulares circunstancias y del reconocimiento normativo, tanto en el derecho internacional como en el interno, de la función social de la reproducción humana, la trabajadora en estado de gestación está amparada por un fuero específico, que le veda, a la parte empleadora, la posibilidad de cesarla mientras no incurra en una de las causales de despido previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo. Incluso, cuando existe un motivo justo para dar por roto, unilateralmente y sin responsabilidad, la relación laboral, el patrono o la patrona está inhibido/a de aplicar, por sí mismo/a, esa sanción; pues debe recurrir a un órgano estatal para poder hacerla efectiva. Así lo prevén los numerales 94, 94 bis y 95 ibídem, luego del texto introducido por la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, No. 7142, de 8 de marzo de 1990, y de la reforma, al último de ellos, operada por las leyes Nos. 7491 y 7621, de 19 de abril de 1995 y de 5 de setiembre de 1996, respectivamente. Al tenor de esas disposiciones, la servidora embarazada es titular del derecho a la inamovilidad relativa, el cual es garantizado por otros, debidamente instituidos, que son: a) el derecho a un procedimiento administrativo previo al despido, que debe tramitarse ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, siempre que exista mérito suficiente para ello; b) el derecho a la reinstalación, con todas sus consecuencias, si se produjese el cese ilegítimo, ya sea por la ausencia de un motivo que lo justifique o porque no se cumplió con el trámite previo obligatorio; c) en caso de que no opte por la reinstalación, el

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

derecho al pago, junto con las prestaciones legales ordinarias, de los daños y perjuicios, consistentes, éstos últimos, en el salario de los períodos de pre y post-parto y en los que hubiese dejado de percibir, desde la data de la desvinculación patronal y hasta completar ocho meses de embarazo; y d) el derecho, garantizado por la legislación y por la jurisprudencia, a un proceso jurisdiccional sumarísimo (...). Lo importante resulta ser, entonces, que la parte empleadora o cualquiera de sus representantes haya tenido noticia efectiva, de la gravidez de la servidora, antes de cesarla o, incluso, en el mismo momento de hacerlo, para que se vea legalmente impedida de ejercer esa potestad y para que, en el supuesto de proceder de modo contrario, quede obligada a cancelar los extremos correspondientes. La realidad de ese conocimiento puede acreditarse, en esta sede jurisdiccional, mediante cualquiera de los elementos de prueba admitidos por la legislación vigente". El cumplimiento de este ineludible requisito previo no fue demostrado por las demandadas (recayendo en ellas la carga de la prueba al respecto, según el artículo 317 del Código Procesal Civil), por lo que no queda más que calificar de ilegal el despido, con las consecuencias económicas que de ello se derivan, sin necesidad de entrar a analizar si la trabajadora cometió o no una falta grave."²⁴

FUENTES CITADAS:

- 1 PORRAS Ugalde, Jorge. Aspectos básicos de legislación laboral. 2º Edición. EDNASSS. San José, 1997. pp. 43.
- 2 GONZÁLEZ Cordero, Iván. Derechos de la Seguridad Social Seguros de Enfermedad y Maternidad. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1990. pp. 253.
- 3 GONZÁLEZ Cordero, Iván. Derechos de la Seguridad Social Seguros de Enfermedad y Maternidad. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1990. pp. 253.
- 4 GONZÁLEZ Cordero, Iván. Derechos de la Seguridad Social Seguros de Enfermedad y Maternidad. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1990. pp. 254.
- 5 GONZÁLEZ Cordero, Iván. Derechos de la Seguridad Social Seguros de Enfermedad y Maternidad. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1990. pp. 254.
- 6 GONZÁLEZ Cordero, Iván. Derechos de la Seguridad Social Seguros de Enfermedad y Maternidad. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1990. pp. 255.
- 7 GONZÁLEZ Cordero, Iván. Derechos de la Seguridad Social Seguros de Enfermedad y Maternidad. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1990. pp. 255-256.
- 8 GONZÁLEZ Cordero, Iván. Derechos de la Seguridad Social Seguros de Enfermedad y Maternidad. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1990. pp. 256.
- 9 GONZÁLEZ Cordero, Iván. Derechos de la Seguridad Social Seguros de Enfermedad y Maternidad. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1990. pp. 256-257.
- 10 MORA Arias, Ana Patricia. Las Infracciones a las Normas Laborales y de Previsión Social: Doctrina, Legislación y Jurisprudencia. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1995. pp. 8-10.
- 11 GONZÁLEZ Salas, Marco Vinicio y MORA Sequeira Arnoldo. Un Modelo de Sistematización del Derecho Costarricense de la Seguridad Social. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1993. pp. 81-82.
- 12 GONZÁLEZ Salas, Marco Vinicio y MORA Sequeira Arnoldo. Un Modelo de Sistematización del Derecho Costarricense de la Seguridad Social. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa

- Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1993. pp. 101.
- 13 GONZÁLEZ Salas, Marco Vinicio y MORA Sequeira Arnoldo. Un Modelo de Sistematización del Derecho Costarricense de la Seguridad Social. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1993. pp. 107-108.
- 14 GONZÁLEZ Salas, Marco Vinicio y MORA Sequeira Arnoldo. Un Modelo de Sistematización del Derecho Costarricense de la Seguridad Social. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1993. pp. 142.
- 15 GONZÁLEZ Salas, Marco Vinicio y MORA Sequeira Arnoldo. Un Modelo de Sistematización del Derecho Costarricense de la Seguridad Social. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 1993. pp. 168-169.
- 16 VÁSQUEZ Vialard, Antonio. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 8º Edición. Editorial Astrea. Buenos Aires, 1999. Tomo I, pp. 217.
- 17 VÁSQUEZ Vialard, Antonio. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 8º Edición. Editorial Astrea. Buenos Aires, 1999. Tomo I, pp. 223-224.
- 18 VÁSQUEZ Vialard, Antonio. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. 8º Edición. Editorial Astrea. Buenos Aires, 1999. Tomo I, pp. 227.
- 19 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, 7 de noviembre de 1949.
- 20 Ley Número 2. Costa Rica, 23 de agosto de 1943.
- 21 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 961-2006 de las diez horas del veinte de octubre de dos mil seis.
- 22 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 363-2006 de las catorce horas del veintitrés de mayo de dos mil seis.
- 23 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 950-2006 de las diecisiete horas con cincuenta y cinco minutos del treinta y uno de enero de dos mil seis.
- 24 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 401-2006 de las quince horas con dieciocho minutos del treinta y uno de mayo de dos mil seis.