



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:

JURISPRUDENCIA SOBRE RENUNCIA DEL TRABAJADOR.

RESUMEN: Basados en lo común de una renuncia al trabajo y en lo poco claro que quedan algunas situaciones, por ejemplo que extremos salariales deben pagarse, ¿debe darse preaviso?, ¿debe el patrono respetar el tiempo de preaviso que le da el empleado?. Éste informe trata de responder a algunas de éstas interrogantes y lo hace apoyándose en la jurisprudencia.

SUMARIO:

- I. Reconocimiento y cálculo de prestaciones laborales
- II. Renuncia al trabajo. Concepto, efectos y distinción con la ruptura justificada del contrato.
- III. Renuncia al trabajo. Concepto, finalidad y características.
- IV. Trabajador que al renunciar tiene deudas con el patrono.
- V. Concepto, efectos y distinción con respecto a la renuncia por causa justificada del asalariado.
- VI. Concepto, consecuencias y deber de acreditarla cuando sea invocada por el patrono.
- VII. Otorgamiento de la cesantía constituye acto de liberalidad del empleador.
- VIII. Corresponde al patrono acreditar la renuncia del trabajador.
- IX. Deber del trabajador de comentarle al empleador sus inconformidades o los errores que detecta en el funcionamiento normal de la empresa.
- X. Renuncia Laboral. Concepto y análisis sobre su naturaleza jurídica



DESARROLLO:

I. Reconocimiento y cálculo de prestaciones laborales

"III.- SOBRE LA RENUNCIA. La renuncia es, una típica manifestación de la autonomía de la voluntad, consciente, y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo; mediante la cual, la parte trabajadora, extingue el vínculo jurídico que la une a su patrono, sin más obligación, que la de otorgarle el preaviso, o la de pagarle la indemnización sustitutiva. Por tratarse de un acto jurídico unilateral, no requiere del concurso de otro, aceptación, ni la existencia de una causa justa, para ser plenamente eficaz y lo es, desde el momento mismo en que se expresa y se comunica, salvo claro está, que se haga depender de alguna condición, o de algún término, suspensivos. Aunque nada impide que pueda existir también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto que la negativa del empleador o de la empleadora a admitirla, no la deja sin efecto (consultar los Voto No 66, de las 9:20 horas del 27 de febrero, 120 de las 10:00 horas del 6 de mayo ambos de 1998 y No 576-2000 de las 14:30 horas del 7 de junio del año 2000). **IV.-** El principio de la buena fe, que es la base de todo el ordenamiento jurídico, y rige las relaciones laborales, según se desprende del artículo 19 del Código de Trabajo. Así como consecuencia de ese principio de la buena fe, si un patrono despide a su trabajador por un hecho determinado, debe indicarlo así en la carta de despido para que el trabajador esté enterado del motivo de la decisión y pueda a su vez, ejercitar debidamente sus derechos. Del mismo modo, si el trabajador pretende dar por roto el contrato, con responsabilidad patronal, debe indicar los hechos concretos que sirven de causa para su trascendente decisión; porque de lo contrario, no puede decirse si el acto del trabajador ha tenido lugar por una o por otra razón. En definitiva, con base en el principio antes mencionado, en relación con el principio de equidad, que resultan consustanciales con los vínculos jurídicos laborales o de servicio, las partes podrán dar por terminada la relación laboral, cumpliendo con la comunicación respectiva a la contraria, de los motivos que la llevaron a tomar tal decisión. **V.-** El actor, a lo largo del proceso ha afirmado que fue despedido y que nunca renunció a su puesto; posición que se manifiesta en escrito de demanda visible a folio 6; en la comparencia donde reconoce su firma plasmada en el documento de folio setenta y en el cual el patrono le hace la correspondiente liquidación. La empresa demandada alega que el trabajador renunció a sus labores el día doce de diciembre del año mil novecientos noventa y siete; y basa sus afirmaciones en la liquidación de folios cuarenta y tres que



fue señalada (ver documentos a folios 41 y siguientes del expediente y la contestación de la demanda por parte del empleador a folios 47 y siguientes). El jefe de recursos humanos de la empresa demandada, señor Edgar Briones González y en relación con la renuncia del actor manifestó: "...Yo como gerente de recursos humanos, sabía que el actor era empleado de la empresa. El actor, se desempeñaba como operario en el departamento de plástico. ...". "El actor renunció en forma voluntaria a su trabajo, el actor firmó la renuncia, eso me consta porque yo preparé los documentos en torno a la situación de renuncia...". El problema planteado por el fondo, se circunscribe a determinar la causa de la terminación de la relación entre las partes. En el caso concreto, se debió demostrar que, la terminación de la relación de trabajo obedeció a la voluntad del trabajador, pues de lo contrario, tomando en cuenta que la empleadora no ha invocado una causa justa de despido, debe interpretarse que la respectiva relación laboral, culminó por causas no imputables a ella y por ende, tiene derecho a las indemnizaciones dispuestas por la ley, ante ese supuesto (artículos 41, 51, 63, 70 y 71 de la Constitución Política en relación con el 29 y 94 del Código de Trabajo). No existe carta de renuncia donde el actor le haya manifestado al patrono su deseo de romper la relación laboral. En todo caso, si se tratare de duda, sobre la causa de la terminación del contrato entre las partes, que no la hay, ésta no puede interpretarse de ninguna manera en perjuicio del trabajador (ver Votos 70 de las 9:30 horas del 15 de abril de 1994, y 475 de las 15:20 horas del 12 de mayo del año 2000). En este punto, esta Sala, siguiendo a parte de la doctrina sobre el tema ha sostenido el criterio de que, el principio "in dubio pro operario", es una regla de interpretación que debe aplicarse no solamente para establecer los alcances de una norma, sino, también para valorar las probanzas (Voto No 988 de las 9:30 horas del 13 de diciembre del año 2000). **VI.-** Por otra parte, la demandada ha incurrido en un claro abuso de derecho, en perjuicio del trabajador, al dar por rota la relación laboral, a sabiendas de que el trabajador no renunciaba; todo lo contrario, firmaba un simple finiquito de pago correspondiente a vacaciones y aguinaldo, pero nunca plasmó su consentimiento de renuncia. Así las cosas, el patrono vulneró el principio de la buena fe que rige en toda relación laboral, y por lo tanto, está obligado a indemnizarlo de los daños y perjuicios que le ocasionó, sirviendo como base para fijar tal indemnización y como límite lo normado en el artículo 82 del Código de Trabajo y la doctrina y jurisprudencia que lo inspira. "¹



II. Renuncia al trabajo. Concepto, efectos y distinción con la ruptura justificada del contrato.

"V.- Por otro lado, no debe confundirse la renuncia al trabajo, con el rompimiento o disolución justificada del contrato, por parte de la persona asalariada. Resulta fundamental, distinguir entre las dos figuras, pues aunque ambas dependen de la voluntad del trabajador, las indemnizaciones que se derivan de cada modalidad varían. Así, cuando el empleado renuncia, no se hace acreedor del pago del preaviso; por el contrario se lo debe al empleador, y del auxilio de cesantía, mientras que, en caso de ruptura justificada del contrato, sí existe responsabilidad patronal (artículo 83 del Código de Trabajo). La renuncia, es una típica manifestación de la autonomía de la voluntad, consciente y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo, mediante la cual la parte trabajadora, extingue el vínculo jurídico que la une con su patrono; sin más obligación que la de otorgarle el preaviso, o la de pagarle la indemnización sustitutiva. Por tratarse de un acto jurídico unilateral, no requiere del concurso de otro -aceptación- ni de la existencia de una causa justa para ser plenamente eficaz, y lo es desde el momento mismo en que se expresa y se comunica, salvo, claro está, que se haga depender de alguna condición o término. Aunque, nada impide que pueda existir, también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto que la negativa del empleador o de la empleadora a admitirla, no la deja sin efecto (consultar los Votos N°s. 89 de las 10:00 horas del 13 de mayo de 1994, 347 de las 15:50 horas del 30 de octubre de 1996, 66 de las 9:20 horas del 27 de febrero y 120 de las 10:00 horas del 6 de mayo, ambas de 1998). La segunda figura, por su parte, también conocida como despido indirecto o autodespido, previsto, en lo fundamental, por el numeral 84, en concordancia con el 83 ibídem, consiste en *"la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, basándose en las que califica de justas causas para ello debidas, al patrono o al empresario. Para Russomano, se está, ante un acto del empresario por el cual se crean condiciones que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El patrono no declara la rescisión contractual, pero, al violar sus deberes legales y contractuales, coloca al trabajador, so pena de perjuicios morales y económicos, en el trance de no poder proseguir sus tareas en la empresa"*. (CABANELLAS Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 778). Asimismo esta Sala al respecto en el Voto N° 141 de las 16:00 horas del 4 de julio de 1997 dijo: *"Sin duda, un acto de esa naturaleza constituye una modalidad de despido, es decir, un acto del empleador, que se manifiesta, en la realidad, como encubierto o*



velado. Por su medio, el patrono ubica al trabajador en una difícil posición: mantener su trabajo a costa de la vulneración de sus derechos o concretar, en la práctica, lo que aquél no ha tenido la deferencia de hacer. En estos casos, la resolución del contrato laboral no es, entonces, imputable al trabajador, aunque sea una acción suya la que le haya dado efectividad, sino que tiene su causa en la voluntad unilateral del empresario, exteriorizada irregularmente. Se trata, pues, de un típico cese patronal que es evidentemente contrario a la buena fe, que debe imperar siempre en toda relación jurídica y más aún en las laborales" . (Ver además sobre el particular, los votos N° 88 de las 9:30 horas del 21 de abril de 1992; 21 de las 10:00 horas del 21 de enero, 31 de las 15:10 horas del 26 de enero, 284 de las 10:10 horas del 30 de septiembre, los tres de 1994; 80 de las 14:00 horas del 1 de marzo de 1995; 281 de las 9:00 horas del 14 de noviembre de 1997; 131 de las 14:50 horas del 27 de mayo y 318 de las 9:30 horas del 23 de diciembre, ambas de 1998; y 354 de las 10:10 horas del 12 de noviembre de 1999, y 184 de las 14:10 horas del 14 de julio de 1999). En la misma línea anterior, interesa propiamente el contenido del ordinal 83 del Código de Trabajo, el cual enumera de manera no taxativa algunas causas justas que facultan al trabajador o la trabajadora para dar por terminado el contrato de trabajo cuando el patrono incumple; específicamente, el inciso g) señala que : **"Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo: g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por la excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan..."**. Por su parte, el numeral 84 siguiente, textualmente dispone: "Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Tampoco incurrirá en responsabilidad alguna, salvo la de pagar el importe del preaviso y la de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó sus labores sin justa causa" . Esta Sala ha reiterado el criterio de que no debe confundirse la renuncia al trabajo pura y simple con el rompimiento o la disolución justificada del contrato (al respecto se pueden consultar, entre otros, los Votos números 89, de las 10:00 horas, del 13 de mayo de 1994; y, 347, de las 15:50 horas, del 30 de octubre de 1996). Sin duda, un acto de esa naturaleza constituye una modalidad de despido, es decir, un acto del empleador, que se manifiesta, en la realidad, como encubierto o velado. Por su medio, el patrono ubica al trabajador (a) en una difícil posición: Mantener



su trabajo a costa de la vulneración de sus derechos o concretar, en la práctica, lo que aquél no ha tenido la deferencia de hacer. En estos casos, la resolución del contrato laboral no es, entonces, imputable al trabajador(a), aunque sea una acción suya la que le haya dado efectividad, sino que tiene su causa en la voluntad unilateral del empresario, exteriorizada irregularmente. Se trata, pues, de un típico cese patronal que es evidentemente contrario a la buena fe, que debe imperar siempre en toda relación jurídica y más aún en las laborales" (Voto número 141, de las 16:00 horas, del 4 de julio de 1997). En aplicación del numeral 317 del Código Procesal Civil, tratándose de la dejación del trabajo por parte del servidor alegando hechos atribuibles a la parte patronal, es decir, de un despido indirecto, aquel tiene la carga procesal de demostrarlos, a efecto de poder valorar si son lo suficientemente graves como para justificar el rompimiento de la relación por culpa del patrono. Además, debe tomarse en consideración que esta Sala, atendiendo a la indispensable estabilidad de las relaciones de empleo, a su contenido ético y, al principio de la buena fe previsto en el numeral 19 del Código de Trabajo, ha considerado, atendiendo a las particularidades del caso, que previamente a la extinción del vínculo, el trabajador o la trabajadora agoten siempre las vías conciliatorias, dándole la oportunidad, a la contraparte, de reconsiderar su eventual actuación ilegítima y de ajustar su proceder a derecho. Al aplicar esas normas, es preciso examinar, entonces, los antecedentes de la conducta de las partes, los principios de buena fe, de justicia y de equidad, rectores de la relación, y también, considerar la finalización del contrato como la más grave de las medidas para evitar que se incurra en ilegitimidades o abusos, con perjuicio directo para las partes (Ver, entre muchos otros, los Votos números: 88, de las 9:30 horas, del 21 de abril de 1992; 21, de las 10:00 horas, del 21 de enero; 31, de las 15:10 horas, del 26 de enero; 284, de las 10:10 horas, del 30 de setiembre; todos de 1994; 80, de las 14:00 horas, del 1º de marzo de 1995; 281, de las 9:00 horas, del 14 de noviembre de 1997; 131, de las 14:50 horas, del 27 de mayo; 318, de las 9:30 horas, del 23 de diciembre; ambos de 1998; 184, de las 14:10 horas, del 14 de julio de 1999; 245 de las 9:25 horas del 25 de febrero del 2000 y 576, de las 14:30 horas, del 7 de junio del 2000; así como el de la antigua Sala de Casación N° 144, de las 15:45 horas del 5 de diciembre de 1969). En el caso sometido a estudio, el actor en los hechos primero y cuarto de su demanda indicó que **"...dí por terminado el contrato de trabajo por causa justa el 10 de enero del año dos mil uno..."** ; **"La razón por la cual dí por terminado el contrato por justa causa el 10 de enero del año dos mil uno, fue debido a que el lugar donde yo laboraba no poseía las condiciones mínimas para que mi persona lo hiciera; debido a que presento un cuadro alérgico a la exposición a**



los polvos de la madera y solventes. Circunstancia de salud que esta debidamente fundamentada en una certificación Médica que apporto como prueba documental. En reiteradas ocasiones: como se puede ver en la abundante prueba documental aportada, se instó por parte de los personeros del Instituto Nacional de Seguros; a los propietarios y encargados de la empresa empleadora a reubicarme, en razón de tal afección en la salud que mi persona presentaba... . En resumen, continuó indicando que se ordenó reubicar, y a pesar de que lo cambiaron de lugar, le enviaron a otro con las mismas características, y que luego de varias inspecciones al centro de trabajo, determinándose que el lugar no reunía las condiciones necesarias recomendadas. Asimismo, que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social interpuso acusación por Infracción a las leyes de trabajo y seguridad social contra la empresa, por el no acatamiento de las prevenciones realizadas. Por su parte, el representante de la demandada rechazó que el rompimiento haya sido con justa causa, y que ello les causó algunos perjuicios al ser de manera intempestiva e injustificada. Que es falso que el centro de trabajo no reúna las condiciones mínimas para que él trabajara; que el actor buscó la manera durante 18 meses para que se le despidiera, recurriendo a medidas extremas, siendo falsas las alegadas "afecciones", lamentablemente contando con la complacencia de funcionarios administrativos, dado que su representada sí cumplió con las recomendaciones dadas. Que las condiciones en que se ubicó ambas veces, fueron más que adecuadas. En fin, señala que lo que pretendía el actor era dejar de trabajar en la Mueblería, y le pagaran las prestaciones, mismas que no tenía derecho, abandonando su trabajo sin causa justa. **VI.-** Analizando ambas posiciones, conjuntamente con las probanzas evacuadas, a la Sala no le cabe la menor duda de que el trabajador se vio en la necesidad de renunciar, pero con responsabilidad patronal, dado que la accionada no cumplió a cabalidad, con las prevenciones realizadas en sede administrativa. Para arribar a esa conclusión, debe tomarse en consideración todo el cuadro fáctico; el deponente **Carlos Humberto Sánchez Camacho** , inspector de trabajo, declaró al respecto, que él intervino en sus funciones en ese caso, con base en la denuncia interpuesta por el accionante, y con base en las indicaciones de un dictamen médico emitido por el Instituto Nacional de Seguros, donde se prevenía la reubicación del trabajador, debido a la exposición de residuos de madera y algunos otros compuestos químicos que le afectaban su salud. Señaló el testigo que *"...Yo constaté que la nave de trabajo estaba constituida por una sóla área, sin divisiones completas del piso al techo, que permitieran aislar por completo cada sección en el centro de trabajo, ahí se trabaja con madera, se producen residuos,*



se trabajan con químicos como poliuretano, lacas, etc...se le previno al patrono de reubicar al trabajador pero además se le indicaron otros aspectos eso en el caso de que no se le pudiera reubicar debía proceder a la indemnización correspondiente conforme a la ley. Antes de la notificación del acta de inspección, la parte patronal procedió a la reubicación del trabajador, se le ubicó en otro sector del mismo centro de trabajo, en donde el actor realizaba algunas labores que no preciso ahora, que aún así le generaban exposición al polvo, residuos de la madera y solventes químicos utilizados, por lo que se consideró notificarle el acta de inspección y prevención al patrono...La parte patronal nos hizo llegar un documento en la que se hizo saber de la reubicación del trabajador con nuevas funciones entre los que estaba la carga y descarga de camiones, otras labores que no preciso. Procedimos nuevamente a realizar la inspección y el resultado fue que determinados que el actor estaba en carga y descarga de camiones, lo cierto es que se le había asignado también lijar muebles, con lo que estaba expuesto a las partículas de madera y laca. Esta función la estaba realizando fuera del área de trabajo, en un sector similar a un sótano abierto, donde además quedaba junto a él el lugar donde se realizaba la evacuación de residuos de madera. En definitiva se concluyó que no se cumplió por el patrono lo prevenido por lo que se comunicó a la Dirección, cerramos el ciclo, e informe al Juzgado laboral correspondiente...Nosotros consideramos, con nuestro criterio profesional, que dentro del centro de trabajo no era posible reubicar al trabajador, ya que toda el área estaba afectada por ese tipo de contaminación. El Departamento de Riesgos del Trabajo emitieron un documento que consta en el expediente nuestro, que ese centro de trabajo no reunía las condiciones mínimas de funcionamiento...En este caso el trabajador tenía mascarilla...pero si el actor se encontraba enfermo requería de condiciones especiales para protegerlo en su salud...El trabajador, aquí actor no contaba con un área para trabajar adecuadamente como tampoco contaba con implementos especiales de acuerdo a su enfermedad. Había una contaminación que hasta para personas en condiciones normales afectaba por el polvo, aunque existe un nivel normal de contaminación en todo el centro de trabajo pero en este caso lo había más hasta para afectar a personas en condiciones normales. El actor no contaba con las mejores condiciones laborales...El actor cuando lo vimos en el sótano indicado, dentro de ese compartimiento realiza labores de lija en los muebles a los cuales ya se les había aplicado laca, yo lo vi realizando esa labor, además cerca de dicho compartimiento (sic) estaba el mecanismo encargado de extraer el material de desechos de la madera...". Asimismo, el testigo ofrecido por la



demandada, Hugo Pereira Cordero , señaló que "...El actor tuvo que ser reubicado, no sé para qué fecha pero sí se le pasó del departamento de ebanistería al departamento de laca. En ebanistería hay que lijar madera y en laca no sé pero él también lija laca. En un taller de ebanistería en todo lado hay polvo. La laca se lija y soltaba un polvito pero no sé si eso lo afectaría. Después, de laca, lo pasaron a una parte abierta, que es como un sótano, a hacer lo mismo de laca, ahí le bajaban las piezas... Si uno lija hay polvo, por lo que en todo lado hay polvo, donde estaba el actor el polvo que surgía era de lo que él lija, del sellador..." . El otro testigo de la accionada, Juan Carlos Romero Navarro , dijo que "...El actor empezó como ayudante lijando, en la secadora y después fue ebanista, por unos años. Luego lo pasaron a laca, ya él no hacía muebles, ahí se hacía el acabado del mueble...En la parte de ebanistería hay polvo por el sepillado (sic) y lija de madera pero en la parte de laca no tanto polvo porque ahí se trabaja con material sólido, ahí se lija el poliuretano de lo que sale bastante polvo...Se hace la lija de cada mueble. En eso estuvo el actor como dos o tres meses y después lo pasaron al comedor, que es abajo, al aire libre, a hacer lo mismo...El actor me manifestó que le dolían los pulmones. Los inspectores de trabajo llegaron como seis o siete veces, llegaron a ver el caso de Roy...El material que usamos lo que surge es polvo de lija, hay material que cae al suelo pero lo que se forma como una nube eso es lo que saca el extractor..." . De las anteriores declaraciones se desprende, claramente, que a pesar de que el actor estuvo lijando madera y se le reubicó, continuó con labores de lijado de laca, que igual producía polvo perjudicial para él, en detrimento de su salud. En relación con ello, a folios 118 y 119 se observa que el **13 de marzo de 2002** , se realizó reconocimiento judicial por parte de la jueza de instancia en el centro de trabajo, donde se indica literalmente que "...En el momento de la diligencia no existía polvo perscivable (sic) en el ambiente, no se estaba laborando con las máquinas, si se nota borucha recogida...", lo que lógicamente hace pensar que para tal diligencia, como indica el acta, ni las máquinas estaban laborando, ni existía polvo para "acreditar" su ausencia, pero sí se indica lógicamente, "borucha recogida", sea, que se realizó aseo en el centro de trabajo, y no se pusieron a funcionar la maquinaria para evitar polvo, aserrín, etc. Las situaciones descritas, son apoyadas con la misma documental incorporada al proceso, sobre las inspecciones y dictámenes médicos tanto administrativo como de la medicatura forense, y no es cierto como lo alega el recurrente, que en esta segunda pericia no se determinara ninguna enfermedad del actor, pues en el mismo se determina una incapacidad permanente del trabajador del 35% de pérdida de su capacidad general orgánica,



como consecuencia de su enfermedad, derivada del contacto con el polvo de madera y otros agentes contaminantes en su centro de trabajo. Véase que a folio 24, el día **19 de octubre de 1999**, el Instituto Nacional de Seguros remite a la empresa oficio donde refiere que el actor debe ser reubicado de puesto de trabajo, donde no se exponga al polvo de maderas -guijaro y guanacaste-; a folio 59 se observa que el **3 de noviembre de 1999**, el actor remite nota a la empresa, indicando se cumpla con lo ordenado por el INS, caso contrario se le cancelen sus prestaciones. El **3 de febrero de 2000** le remite el INS a la empresa, documento donde indica que el actor debe ser reubicado de puesto, donde no se exponga al polvo de maderas, cumpliendo con las recomendaciones al tenor del artículo 254 del Código de Trabajo (folio 60). El **4 de mayo de 2000** le envía otra nota donde le indica que el actor debe de laborar en un ambiente limpio y bien ventilado, no exponerse a ningún tipo de irritante de vía aérea: Laca, polvos de maderas, solvente, poliuretano, etc. (H.R. bronquial, Sensibilizado a maderas), documento visible a folios 25 y 61. El **21 de julio del 2000** el inspector Carlos Sánchez, se presentó a la mueblería a observar las condiciones en que se encontraba laborando don Roy, levantando acta de dicha diligencia, donde según la accionada, comunica el **25 de setiembre de 2000** al Ministerio de Trabajo, que procedió a reubicar al actor el **22 de setiembre de ese año**, cumpliendo, con lo prevenido, situación que no concuerda con lo recomendado, pues se le ubicó en un lugar similar al originario, con condiciones no indicadas. El **9 de agosto de 2000** remite nuevamente a la demandada oficio donde le previene cumplir las normas técnicas de prevención en salud (folio 2 del expediente). Luego se termina la inspección, remitiendo los autos a la autoridad judicial respectiva, por infracción a las leyes de trabajo y seguridad social. Asimismo, a folios 127 a 131, aparece dictamen médico legal expedido por la Sección de Medicina del Trabajo del Organismo de Investigación Judicial, donde se determina que el actor presenta una incapacidad temporal idéntica a los médicos tratantes, y una permanente del 35% de pérdida de la capacidad general orgánica, indicándose literalmente que **"...es un paciente con sensibilización al polvo de maderas, lo cual explica la sintomatología del paciente..No debe exponerse a alérgenos sensibilizantes..Debe reubicarse en otro puesto de trabajo en donde no se exponga a dichos alérgenos (polvo de madera)..."** (el subrayado y la negrita no son del original). No le quedaba mas remedio al actor -dado que inclusive en una oportunidad presentó nota a su patrono, solicitándole cumplir con las prevenciones administrativas, caso contrario, le fueran pagadas sus prestaciones, teniendo que dejar de laborar-, romper la relación con responsabilidad patronal, pues en esas condiciones no lo podía



seguir haciendo, situación achacable meramente a la patronal y no al trabajador, rechazándose por ello el recurso en cuanto a lo analizado, dado que era además una situación de sobra conocida por su patrono, no resultándole sorpresiva, y que más bien pudo haberla evitado, dando cumplimiento a cabalidad con las prevenciones realizadas, situación que se echa de menos, dado que lo aquejado por el actor, sí produjo secuelas graves en su salud, según el dictamen médico legal que obra en el expediente. Todo ello en aplicación del citado ordinal 83 inciso g) del Código de Trabajo, que faculta al trabajador a dar por terminado su relación laboral con justa causa, por situaciones como la de marras. Claro está, que tanto el juzgado de instancia como el tribunal, fundamentan sus resoluciones, en la inobservancia del patrono de cumplir con sus obligaciones contractuales para con su empleado, en resguardo de su salud, criterio que comparte en todo esta Sala, por lo antes expuesto, por lo que ha de rechazarse el recurso interpuesto por la parte accionada."²

III. Renuncia al trabajo. Concepto, finalidad y características.

"III.- Indica el recurrente que al haber pagado el preaviso el patrono aceptó que el despido debía ser considerado con responsabilidad patronal y por ende con pago de cesantía; y, al no interpretarlo de esa manera el Tribunal incurrió en violación de los artículos 80 y 29 del Código de Trabajo. Este agravio no es de recibo. El artículo 29 regula lo relativo al pago de auxilio de cesantía cuando se dan los supuestos de hecho que ese numeral prevé y su relación con el 80, ambos del Código de Trabajo, es bajo el entendido de que el empleador que haga uso de la potestad que ese último artículo le da, debe pagar la cesantía. La facultad que establece el numeral 80 (que recoge, junto con el 28 y 29 el principio de la libertad de despido que rige las relaciones laborales en el sector privado, salvo en los casos de fueros especiales) es para el caso de prolongación de la suspensión del contrato de trabajo por alguno de los supuestos de hecho previstos por el numeral 79 ídem; hipótesis que no se cumple en este proceso. En este caso el actor comunicó al empleador su renuncia con un mes de anticipación, porque la carta tenía fecha 26 de enero, e indicaba que su renuncia era a partir del 26 de febrero de 1995 (folio 56), de manera que no fue el patrono el que dio por terminado el contrato de trabajo, sino el mismo trabajador quien presentó su renuncia, por lo que no es aplicable el artículo 80 del Código de Trabajo, norma que, como queda dicho, se refiere a otros supuestos y no a los que constan en autos, donde de la misma



manifestación del actor en su demanda, hecho tercero, se desprende que fue por su voluntad (libre porque como bien lo acepta en el recurso, no probó que fuese objeto de tratos inadecuados por el empleador que le legitimaran para dar por concluido el contrato con responsabilidad patronal) que puso fin al contrato laboral, por lo que no está legitimado para cobrar cesantía en los términos del artículo 29 del citado Código. Debemos recordar que ese derecho, por regla de principio, sólo procede ante renuncia del trabajador cuando se esté ante los supuestos de los artículos 83 y 85 del Código de Trabajo, lo que no ocurre en la especie. De manera que, sólo por vía de excepción, también procede cuando por norma expresa se le reconozca ese derecho con independencia de las causas de terminación del contrato, lo que se echa de menos en este proceso. Conviene acotar que, la renuncia al trabajo es una posibilidad que todo trabajador tiene como una libertad relacionada con el principio constitucional de libertad de trabajo y, el ejercicio de ese derecho, por regla de principio, tal y como se indicó antes, no genera responsabilidad para el empleador, quien tampoco puede oponerse porque se trata de un derecho relacionado con la libertad sustancial del trabajador de contratar su fuerza de trabajo, según convenga a sus intereses. Se trata de un acto jurídico unilateral, que tiene como fin inmediato extinguir derechos y obligaciones que surgen de una relación de trabajo. Es unilateral, porque basta con la voluntad del trabajador (a), y normalmente surte efectos en el momento en que entra en la esfera de conocimiento del empleador. *"Su carácter recepticio es precisamente, uno de sus rasgos definitorios; es decir, la expresión clara y contundente de la voluntad extintiva, a la contraparte de la relación laboral. Un acto de renuncia, puede ser tanto escrito como verbal, según la doctrina que emana del artículo 28 del Código de Trabajo."* (Voto 246 de las 10:20 horas del 4 de mayo del 2001). Por otra parte, el pago de preaviso, en casos como el de autos, no está relacionado con una decisión original del empleador de poner término a la relación laboral, por lo que tampoco es determinante para generar derecho a recibir pago por cesantía. Debemos recordar que nuestra legislación establece la institución del preaviso como un derecho de quien figura como parte pasiva de la rescisión contractual y como una obligación de la parte que toma la decisión injustificada de ponerle término al contrato de trabajo; está previsto tanto a favor del trabajador como del patrono, pues este instituto jurídico consiste en la obligación de quien desea poner fin a la relación laboral de dar aviso anticipado a la otra parte, a fin de que pueda tomar las prevenciones necesarias para no sufrir perjuicio. Nuestra legislación se ha ocupado de ese tema al exigir a cualquiera de las partes de la relación laboral hacer uso de esa potestad de ponerle



término al vínculo que las une. En cuanto al acreedor del preaviso se ha dado una protección especial para el trabajador, permitiendo que se libere de ese tipo de obligaciones por una presunción legal relacionada con el transcurso del tiempo. Así en el artículo 32 del Código de Trabajo se establece la potestad de renuncia a exigir ese tipo de obligaciones al trabajador, estableciendo que ésta " se presumirá de pleno derecho siempre que no se formule su reclamo antes de treinta días contados a partir de aquél en que el trabajador puso término al contrato". Sobre este tema, esta Sala ha señalado que "... Mediante la renuncia o dimisión, -como la que nos ocupa-, el trabajador manifiesta su deseo de concluir la relación laboral que lo vincula con su empleador, con la responsabilidad de dar a su patrono noticia de su decisión, respetando los márgenes temporales establecidos por la ley, para que éste pueda encontrar un sustituto u organizar la empresa, sin contar con sus servicios. El preaviso constituye tal noticia y sirve para que una de las partes le informe, a la otra, su intención de rescindir, cuando venza el plazo que otorgue, el contrato de trabajo que lo liga con la contraparte. Es pues, una declaración informativa que se brinda antes de que se concluya la relación laboral, de forma tal que las obligaciones y derechos de los trabajadores y las de los patronos (prestación del servicio, pago de salarios etc.) subsisten dentro del período de vigencia de éste, con la única diferencia de que, la relación, a partir de ese aviso, tendrá un término. Este instituto jurídico es de carácter recíproco, pues tanto el trabajador está en la obligación de darlo, como el patrono, en su caso, de conferirlo; cuando alguno de los dos pretenda concluir la relación, en forma unilateral y sin justa causa. Significa, además, un medio que les permite, tanto al patrono como al trabajador, tomar las medidas necesarias para evitar los perjuicios que, para sus respectivos intereses, conlleva la terminación de la relación laboral. **IV.-** Aún cuando la redacción de la carta de renuncia transcrita, no fue la mejor, lo cierto es que la extinción de la relación laboral, entre patrono y trabajador, no se podía contar, con base en ese documento, a partir del 18 de noviembre de 1994, fecha de la carta, y en la que según la misma entra a regir, sino que debió entenderse vigente a partir de la finalización del período de preaviso concedido, sea desde el 18 de diciembre siguiente; pues, en el mismo documento de dimisión citado, claramente se lee: "...En caso de que no acepten el cumplimiento total del período de preaviso, solicito el reconocimiento de la correspondiente indemnización por el tiempo que no puedo laborar. **Vencido el período de preaviso, el día 18 de diciembre próximo, procederé a hacer entrega de los bienes que se encuentran en mi oficina, como día último de trabajo ...**" (énfasis también agregado). De lo anterior se deduce que lo que quería era preavisar y,



a la vez, protestar su derecho a permanecer en el puesto, durante el transcurso del mismo. Se trata, entonces, de una sola y misma relación que se extendería hasta esa otra fecha, con lo que la relación laboral habría debido expirar al término del preaviso y no antes, permaneciendo vigentes todas las obligaciones correspondientes a la relación de comentario (prestación del servicio, pago del salario hasta esa fecha **y licencia respectiva para buscar nuevo empleo**). De ahí que, el patrono, debió respetar el plazo dado y no podía dar por concluida la relación laboral, en la forma en la que lo hizo, modificando unilateral e ilegítimamente las condiciones de la renuncia; lo que, por lo demás, atenta contra el principio de la "buena fe", que debe reinar siempre en las relaciones laborales, entre patrono y trabajador (Artículo 19 del Código de Trabajo). **V.-** La renuncia de los derechos del patrono, permitida por el artículo 32, no puede lesionar los derechos irrenunciables del trabajador (Artículo 11 ídem). Ciertamente, el patrono puede renunciar a los derechos que le son conferidos por los artículos 28 y 31 del Código de Trabajo; es decir, puede aceptar que el trabajador, sin conceder el período de preaviso, ponga fin al contrato a partir de ese mismo instante o no reclamar la obligación dineraria correspondiente, ante los Tribunales de Justicia; pero una vez que el trabajador lo concede y lo hace parte integrante de su renuncia, como en el caso que nos ocupa, debe respetarlo y si quisiera prescindir de los servicios del empleado, con antelación al vencimiento del preaviso otorgado y salvo que fuese por justa causa, debe reconocerle la indemnización sustitutiva en dinero, hasta la efectiva terminación de la relación laboral; que, en la especie, debió ser el 18 de diciembre de 1994 (fecha en que concluía el preaviso); dado que ésta, como se indicó, permaneció vigente hasta esa otra data y, consecuentemente, también los derechos y las obligaciones de ambas partes. En ese sentido, en el Voto de esta Sala, N° 165, de las 9:30 horas, del 28 de junio de 1994, se señaló: "**... Distinta sería la situación si el actor hubiese otorgado el preaviso, en cuyo caso sí tenía el patrono que respetar ese plazo laborable e, incluso, otorgarle la oportunidad para que gestionara un nuevo empleo; sin embargo, eso no fue lo sucedido aquí ...**" (énfasis nuevamente agregado). En similares términos, el Voto de esta Sala, N° 89, de las 10:00 horas, del 7 de junio, de 1985, dispuso, en su Considerando primero: "En efecto, como la misma parte recurrente lo señala, la actora no fue despedida, sino que **renunció** a partir del diecinueve de julio de mil novecientos ochenta y cuatro, dando a la demandada el término del preaviso conforme a la ley laboral. El hecho de que la sociedad accionada diera por terminadas sus actividades al día siguiente de que la actora Molina Ruiz puso la renuncia, en nada tiene que perjudicar sus obligaciones y derechos contractuales, porque en efecto, **ella cumplió al otorgar el**



correspondiente preaviso a su patrono, por lo que el tiempo del mismo debe serle reconocido..." (énfasis agregado). (Voto 162 de las 9:30 horas del 1 de agosto de 1997. En similar sentido verse, de esta Sala número 94-98 de las 11:20 horas del 27 de marzo de 1998). Eso fue precisamente lo que ocurrió en la especie, donde el empleador haciendo uso de su potestad de renuncia al preaviso prefirió liberar al trabajador de las obligaciones laborales antes del plazo dado por éste para retirarse de la empresa, y le pagó el salario representativo del saldo de preaviso no cumplido. **V.-** El actor alega quebranto del artículo "140" del Código Procesal Civil, porque en su criterio, el pago de preaviso por parte del demandado hace presumir la existencia de responsabilidad patronal por lo que no corresponde al accionante demostrarla, sino que más bien puede invocar esa presunción a su favor. La norma cuyo quebrantamiento se acusa no es la contenida en el artículo 140 sino en el 414 del citado código, que establece " *Toda presunción legal exime a la parte que la alegue, de la obligación de probar el hecho reputado cierto en virtud de tal presunción. Sin embargo, quien invoque una presunción legal deberá probar la existencia de los hechos que le sirven de base.*" Este reproche no es de recibo. Como se indicó en el considerando precedente, cuando es el trabajador quien pone término al contrato, el pago de preaviso es una liberalidad del empleador quien puede renunciar a ese derecho, sin que asuma obligación económica por ello a favor del trabajador, salvo que la eficacia de la renuncia de éste (del trabajador) esté condicionada a que le permitan completar el plazo de preaviso a que legalmente esté obligado; supuesto de hecho en el que, por el principio de buena fe que debe regir las relaciones laborales, el empleador sí debe pagar el salario de los días que no le permitió laborar al trabajador durante el preaviso concedido, caso en que como se indicó en el voto antes citado, el empleador que renuncie al preaviso del que goza debe pagar la sumas que, por su decisión, dejó de recibir el trabajador. No observa la Sala que se haya quebrantado el numeral 414 del Código Procesal Civil, que es el referente a las presunciones legales sobre hechos, pues se desvirtuó el sustento fáctico que se alegó en la demanda para reclamar el pago de cesantía, porque, como se indicó supra, el pago que el patrono hizo del preaviso corresponde únicamente a su renuncia a este derecho lo que puede hacer en forma expresa o tácita por así disponerlo el artículo 32 del Código de Trabajo. También se acusa violación de leyes por errónea aplicación de la ley sustantiva por parte del Tribunal. Considera que ese yerro se dio porque el *Ad quem* analizó la renuncia del actor a la luz del artículo 83 inciso b), y no del artículo 80, ambos del Código de Trabajo. Este agravio no es de recibo porque si bien es cierto el



actor en su carta de despido no alegó justa causa para dar por roto el contrato de trabajo con base en el artículo 83, también lo es que en la demanda sí argumentó justa causa para dar por terminada la relación laboral, con responsabilidad patronal, especificando que el señor Roberto Tinoco lo había tratado de manera irrespetuosa. Esto motivó que los juzgadores entraran a valorar la prueba sobre esa supuesta justificación del rompimiento del contrato de trabajo, para determinar si procedía el pago de cesantía; por lo que la Sala no encuentra que se haya quebrantado, por ese hecho, por aplicación indebida, el artículo 80 del Código de Trabajo, pues fue el artículo 83 el sustento de la demanda y como no logró probar la falta que le imputó al empleador (lo que reconoce en el recurso), en esta tercera instancia rogada viene a darle un sustento legal distinto a la causa en que apoya el cobro de cesantía, tal y como se indicó supra."³

IV. Trabajador que al renunciar tiene deudas con el patrono.

"VI.- Procedencia de la compensación del monto correspondiente por vacaciones: Por dicho extremo se estableció una liquidación, por un monto global de ₡283.917,00 y de ₡18.853,00 por aguinaldo (folios 14 y 16). Por Oficio R-No.028-96, del 6 de enero de 1.997 (folio 85), dirigido al accionante, se le indicó que se había constatado el incumplimiento, de su parte, del contrato regulador de la dedicación exclusiva; indicándosele, a la vez, que ante tal situación, se procedería al cobro de lo concedido, desde el 1º de setiembre de 1.996, con un recargo del veinticinco por ciento, sobre la suma resultante, en calidad de multa. Luego, en el oficio N° ORH-SGP-4.006-97, del 19 de febrero de 1.997, consta que la Universidad demandada debía recuperar la cantidad de ₡ 132.000,65 (folio 84). Así, de la liquidación correspondiente a vacaciones y a aguinaldo, que sumaba un total de ₡302.770,00, se le rebajó lo adeudado por el incumplimiento del contrato de Dedicación Exclusiva - ₡132.000,65 - y se le extendió un cheque - el N° 229.135, fechado el 22 de abril de 1.997, del Banco Nacional - , por el monto final, hecha la sustracción de ₡170.769.35, compensándose los montos adeudados por cada una de las partes. La compensación es uno de los modos de extinción de las obligaciones y se da cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y por su propio derecho; cuando ambas deudas sean líquidas y exigibles; y siempre respecto de cantidades de dinero o de cosas fungibles, de la misma especie y calidad. Sin embargo, en materia laboral, tal instituto está legalmente restringido y sólo se puede aplicar en los casos taxativamente previstos. En ese sentido, el artículo 4, de la Ley N° 1835, Sueldo Adicional de Servidores Públicos



establece, con claridad, que la remuneración adicional percibida por los servidores, en virtud de esa ley, no puede ser objeto de enajenación de ninguna especie; salvo el caso de las pensiones alimenticias. En cuanto a las vacaciones, resulta aplicable el artículo 156 del Código de Trabajo - el texto vigente al momento de los hechos - , que señalaba: " *Quien hubiere adquirido derecho a vacaciones y antes de disfrutarlas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero./En los demás casos, **las vacaciones serán absolutamente incompensables.*** " ² (La negrita no es del original). Debe quedar clara, entonces, la imposibilidad jurídica que, la Universidad demandada, tenía para poder compensar, legítimamente, la cantidad adeudada por el trabajador, en virtud de su incumplimiento del contrato por Dedicación Exclusiva; aunque ello no implique que se desconozca la deuda; pues, la accionada está legitimada para cobrarle el monto adeudado; eso sí, a través del respectivo mecanismo legal y no mediante la compensación de los montos correspondientes a los derechos del trabajador; **simplemente porque la ley no lo permite**. Sobre el punto, resulta de interés citar la sentencia de esta Sala, N° 269, de las 10:20 horas, del 30 de octubre de 1.998, que señaló: " En consecuencia, se debe concluir que, tanto el ordenamiento laboral - artículos 30, inciso, a), 156, párrafo 2°, y Ley de sueldo adicional de servidores públicos - , como el civil, establecen que, al ser el preaviso y el auxilio de cesantía, beneficios de carácter social que percibe el trabajador con ocasión de la finalización de la relación laboral sin justa causa o por acogerse a su jubilación - artículo 85, inciso e), del Código de Trabajo - , no es posible, legalmente, que el patrono pretenda efectuar una compensación entre éstos y las deudas que, el trabajador, tenga para con él. **Con mayor razón, constituyen beneficios de esa naturaleza las vacaciones y el aguinaldo, puesto que son extremos a los que, en forma anual, tiene derecho el trabajador, durante el desarrollo de su relación laboral** " ² . (La negrita no es del original). (También pueden consultarse los fallos N°s. 376, de las 10:30 horas, del 10 de noviembre de 1995; 308, de las 9:30 horas, del 18 de diciembre de 1998; 151, de las 15:20 horas, del 2 de junio; 195, de las 14:30 horas y 196, de las 14:40 horas, ambas del 15 de julio y las tres últimas de 1.999). Por otra parte, en cuanto a este mismo aspecto, debe indicarse que, lo antes expuesto, no se contrapone a lo resuelto por la Sala Constitucional, en el Voto N° 2.331-97, de las 10:03 horas, del 25 de abril de 1.997, que resolvió un Recurso de Amparo, planteado por el accionante; pues, en dicha resolución, lo único que se determinó, fue la legitimidad de la decisión de la Universidad de



Costa Rica, de proceder a rebajar el monto correspondiente ante el incumplimiento del funcionario; lo cual no implicaba una violación de los derechos fundamentales del recurrente, pero no conlleva una aprobación de la forma en la cual se procedió, sea la compensación con los derechos del servidor, lo cual, conforme a la normativa laboral aplicable, no resulta procedente, pese a que - se reitera - la Universidad puede - y debe - acudir a los mecanismos legales correspondientes, para cobrar la deuda del actor."⁴

V. Concepto, efectos y distinción con respecto a la renuncia por causa justificada del asalariado.

"I V.- RENUNCIA Y ROMPIMIENTO JUSTIFICADO. Esta Sala ha sostenido que la renuncia del trabajador a su puesto, como acto unilateral de voluntad, para ponerle término a la relación de empleo, debe ser expresa o deducirse de hechos que valorados de acuerdo con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), dejen en el ánimo de quien juzga, la convicción de que efectivamente esa renuncia tuvo lugar (sobre el punto se pueden consultar los Votos N° 70, de las 9:30 horas del 15 de abril de 1994 y 893, de las 9:40 horas del 20 de octubre de 2000). También se ha analizado la diferencia entre renuncia y rompimiento del contrato de trabajo. Así en Voto N° 596, de las 9 horas del 8 de julio de 2005, consideró: "... **IV.-** Por otro lado, no debe confundirse la renuncia al trabajo, con el rompimiento o disolución justificada del contrato, por parte de la persona asalariada. Resulta fundamental, distinguir entre las dos figuras, pues aunque ambas dependen de la voluntad del trabajador, las indemnizaciones que se derivan de cada modalidad varían. Así, cuando el empleado renuncia, no se hace acreedor del pago del preaviso; por el contrario se lo debe al empleador, y del auxilio de cesantía, mientras que, en caso de ruptura justificada del contrato, sí existe responsabilidad patronal (artículo 83 del Código de Trabajo). La renuncia, es una típica manifestación de la autonomía de la voluntad, consciente y unilateral, que encuentra amparo en el artículo 28 del Código de Trabajo, mediante la cual la parte trabajadora, extingue el vínculo jurídico que la une con su patrono; sin más obligación que la de otorgarle el preaviso, o la de pagarle la indemnización sustitutiva. Por tratarse de un acto jurídico unilateral, no requiere del concurso de otro -aceptación- ni de la existencia de una causa justa para ser plenamente eficaz, y lo es desde el momento mismo en que se expresa y se comunica, salvo, claro está, que se haga depender de alguna condición o término. Aunque, nada impide que pueda existir, también, una aceptación de la renuncia, es lo cierto que la negativa del



empleador o de la empleadora a admitirla, no la deja sin efecto (consultar los Votos Nos. 89 de las 10:00 horas del 13 de mayo de 1994, 347 de las 15:50 horas del 30 de octubre de 1996, 66 de las 9:20 horas del 27 de febrero y 120 de las 10:00 horas del 6 de mayo, ambas de 1998). La segunda figura, por su parte, también conocida como despido indirecto o autodespido, previsto, en lo fundamental, por el numeral 84, en concordancia con el 83 ibídem, consiste en *"la disolución del contrato de trabajo por iniciativa del trabajador, basándose en las que califica de justas causas para ello debidas, al patrono o al empresario. Para Russomano, se está, ante un acto del empresario por el cual se crean condiciones que imposibilitan la continuidad de la prestación de servicios. El patrono no declara la rescisión contractual, pero, al violar sus deberes legales y contractuales, coloca al trabajador, so pena de perjuicios morales y económicos, en el trance de no poder proseguir sus tareas en la empresa"*. (CABANELLAS Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, Bibliográfica Omeba, Buenos Aires, 1968, p. 778) ..." V.- En el caso en estudio aunque la actora afirme que lo que pretendía era un cese de funciones con responsabilidad patronal, lo cierto es que la carta que presentó es clara en el sentido de que se trataba de una renuncia irrevocable (folio 77), cuya consecuencia es el no pago del preaviso y auxilio de cesantía que reclama. Caso contrario, hubiera invocado alguna de las causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, previstas en el artículo 83 del Código de Trabajo. El numeral 84 siguiente literalmente dispone: " Por cualquiera de las causas que enumera el artículo anterior podrá el trabajador separarse de su trabajo, conservando su derecho a las indemnizaciones y prestaciones legales. Tampoco incurrirá en responsabilidad alguna, salvo la de pagar el importe del preaviso y la de carácter civil que le corresponda, si posteriormente surgiere contención y se le probare que abandonó sus labores sin justa causa ". Esta Sala ha reiterado el criterio de que no debe confundirse la renuncia al trabajo pura y simple con el rompimiento o la disolución justificada del contrato (al respecto se pueden consultar, entre otros, los Votos números 89, de las 10:00 horas, del 13 de mayo de 1994; y, 347, de las 15:50 horas, del 30 de octubre de 1996). Del mismo modo, atendiendo a la indispensable estabilidad de las relaciones de empleo, a su contenido ético y al principio de la buena fe, ha considerado que previamente a la extinción del vínculo, el trabajador o trabajadora deben agotar las vías conciliatorias, dándole la oportunidad, a la contraparte, de reconsiderar su eventual actuación ilegítima y de ajustar su proceder a derecho. Al aplicar esas normas, es preciso examinar, entonces, los



antecedentes de la conducta de las partes, los principios de buena fe, de justicia y de equidad, rectores de la relación, y también, considerar la finalización del contrato como la más grave de las medidas para evitar que se incurra en ilegitimidades o abusos, con perjuicio directo para las partes. (Ver, entre muchos otros, los Votos números: 88, de las 9:30 horas, del 21 de abril de 1992; 21, de las 10:00 horas, del 21 de enero; 31, de las 15:10 horas, del 26 de enero; 284, de las 10:10 horas, del 30 de setiembre; todos de 1994; 80, de las 14:00 horas, del 1º de marzo de 1995; 281, de las 9:00 horas, del 14 de noviembre de 1997; 131, de las 14:50 horas, del 27 de mayo; 318, de las 9:30 horas, del 23 de diciembre; ambos de 1998; 184, de las 14:10 horas, del 14 de julio de 1999; 245 de las 9:25 horas del 25 de febrero del 2000 y 576, de las 14:30 horas, del 7 de junio del 2000; así como el de la antigua Sala de Casación número 144, de las 15:45 horas del 5 de diciembre de 1969). **VI.-** La prueba testimonial de que se ha hecho acopio en estos autos, a instancia de la demandante, no asciende a generar un estado de duda razonable que conduzca a aplicar normas y principios fundamentales que informan el Derecho del Trabajo, favorables al trabajador, tal cual lo dispone el artículo 17 del Código de Trabajo y la doctrina que lo informa. Las testigos *Ruth María Centeno Díaz* y *Lidiette Vásquez Contreras* (folios 108 a 115) refieren que se trató de un despido. Sin embargo, existe prueba documental (folio 77) de que fue una renuncia. Tampoco es cierto que la misma fue acordada con el pago de los derechos laborales, como lo afirma la testigo Vásquez Contreras (folio 114), pues en los acuerdos adoptados por el Directorio, consta que se aceptó la renuncia con carácter irrevocable, con el pago de la suma de ₡500.000 como reconocimiento por el desempeño en sus labores (folios 78 y 79). De manera que estas declaraciones no modifican en nada la médula de la causa de terminación de la relación laboral. Aparte de que los testimonios ofrecidos por la asociación accionada, para acrisolar el motivo de finalización de la relación de trabajo, lo confirman. Los testigos *Ana Isabel Ramírez Valverde* y *Javier Calderón Salazar*, son coincidentes en afirmar que no se acordó pagarle a la actora los extremos laborales, porque había renunciado, solo la ayuda económica (folios 116 a 119). En consecuencia, de la prueba documental y testimonial es posible concluir que se trató de una renuncia irrevocable, escrita, de parte de la trabajadora, lo que excluye un cese de funciones con responsabilidad patronal. La circunstancia de que en la carta de despido se indicara que se valorara la posibilidad de reconocer el total de la cesantía, no tiene el efecto de hacer la renuncia condicionada, pues su causa fue la voluntad unilateral de la trabajadora, e incluso en la misma indicaba que era irrevocable y



una materia de contenido social regida por el principio protector de la parte trabajadora. Por esa razón, jurisprudencialmente se ha desarrollado la aplicación del principio de redistribución de la prueba. Al respecto en la resolución N° 1051 de las 9:55 horas, del 3 de diciembre de 2004 se estableció: " En materia de carga probatoria, es conocido que en el derecho procesal laboral, normalmente, es el patrono demandado, sobre quien recae una mucho mayor responsabilidad -no toda-, en cuanto a la aportación de la prueba relacionada con las particularidades de la relación de trabajo; por cuanto, al ser la parte más fuerte de la contratación, tiene mayor facilidad de preconstituir, durante el transcurso de la relación, la tendente a demostrar los normales hechos aducidos, en un juicio de tal naturaleza laboral. Sin embargo, también está claro que, esa mayor responsabilidad del patrono está referida, precisamente, a los elementos normales de una contratación de ese tipo y, además, que ello no puede implicar, jurídica ni legítimamente, una liberación total, para el trabajador, de su propia e ineludible carga probatoria; pues respecto de ciertos hechos, sobre él pesa, siempre y necesariamente, aquel determinado "onus probando" (Sobre este tema puede consultarse a PASCO COSMÓPOLIS Mario. Fundamentos de Derecho Procesal del Trabajo, Editorial AELE, segunda edición, 1997)". En el caso concreto, analizada la prueba constante en el expediente, con base en las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), no se puede concluir sin lugar a dudas que el trabajador haya renunciado. Tampoco logró acreditar el demandado que el actor haya incurrido en las cuatro ausencias injustificadas que se le imputaron. En ese sentido, Miguel Ortiz Potoy, testigo ofrecido por el actor, señaló "...Yo sé que el actor laboró para la empresa demandada, fuimos compañeros de trabajo...Yo estaba trabajando en ese proyecto y **de pronto nos dijeron que el nuevo patrón era Luis Fernando Sandoval** , eso nos lo dijeron a mi y al señor Ramón, el actor, la persona que nos dijo fue el señor Miguel, no sé el apellido, quien estaba de maestro de obras ahí.- Después de ese día el señor Luis Fernando nos ofreció el trabajo y el señor Ramón el actor si se quedó trabajando, yo me vine para San José.- No sé cuanto tiempo más se quedó con Ramón trabajando alla." -énfasis agregado- (folios 72 y 73). Asimismo el deponente precisó "Cuando se nos comunicó esa decisión fue el dieciocho de octubre del año pasado" (folio 73). En contraposición, el señor Miguel Rodríguez Aguilar (maestro de obras) negó que haya despedido al actor (folio 78), explicando : "...Lo que pasó exactamente no sé, sé que un día **salimos normalmente, un día viernes, el día dieciocho de octubre y teníamos que entrar martes nuevamente y me extrañó que ese día el actor entró a trabajar con un contratista en el mismo proyecto de**



la constructora . El contratista le dicen chino, se llama Luis pero no sé el apellido, indica que es el testigo que está aquí en la sala de nombre Luis Fernando Vargas.- El actor me dijo solamente que iba a trabajar con esa gente y se quedó con ellos trabajando esos días" -el resaltado no es del original- (folio 77). Al respecto, el deponente Freddy Elisio Rojas López (ingeniero de proyectos) expresó: "...El actor estaba laborando en un proyecto en Playa Hermosa, después se fue a laborar con un contratista dentro del mismo proyecto, y después llegó como un lunes de la semana siguiente a consultarme que qué iba a pasar con su trabajo y **yo le dije que ya no laboraba para nosotros, porque ya habían pasado muchos días.- Estamos hablando de cinco o seis días** .-...Según las planillas, el actor laboró para nosotros el día dieciocho de octubre." -énfasis agregado- (folio 83). Del análisis de estas declaraciones, llama la atención que el señor Rodríguez Aguilar sostuviera que los trabajadores concluyeron sus labores el viernes 18 de octubre de 2002, día en que la Municipalidad cerró el proyecto y que éstos debían reintegrarse al trabajo el martes siguiente, sin que el actor lo hiciera porque ese día comenzó a prestarle servicios a otro contratista, no obstante, en contraposición con estas manifestaciones, el señor Rojas López advirtió "...El proyecto se paralizó por parte de la Municipalidad, pero antes de eso el actor estaba laborando con el contratista, y **fue como el veintidós o veintitrés de octubre que el actor se presentó a hablar conmigo** " (folio 83). Así las cosas, se plantea una evidente contradicción en las deposiciones de estos dos testigos ofrecidos por la parte demandada. A ello debe sumarse que según la declaración del ingeniero de la accionada, señor Freddy Rojas, si el cierre del proyecto tuvo lugar el día viernes 18 de octubre, el actor se presentó a conversar con él, el día martes 22 o miércoles 23 de octubre, no pudieron haberse verificado los cinco o seis días de ausencias injustificadas imputadas al señor Sandoval Ruiz (folio 83). Sobre el particular, resultan reveladoras las manifestaciones del señor Rojas López, al indicar: "...Cuando me informó que el actor laboraba para otro contratista, fue antes de la paralización de las obras, porque la Municipalidad había paralizado las obras el dieciocho de octubre. Eso me lo dijo en ese fin de semana y me dijo que el actor tenía tiempo de laborar para ese contratista" (folio 84). Por otra parte, es importante considerar la declaración del señor Luis Vargas Sandoval, testigo de la parte demandada, quien advirtió "...Es cierto que el actor laboró para mi persona, eso fue como en octubre del año pasado, en labores de carpintería, en Jacó.-...Esas labores el actor lo hizo **después de que laboró para la demandada** , como unos tres días después.-Me refiero a que laboró para mi solamente tres días.- Eso



porque en **esos días ellos, incluyendo al actor se quedaron sin trabajo** ." -énfasis agregado- (folios 80 y 81). De esta forma, no se puede tener por acreditada la renuncia como tampoco las ausencias injustificadas atribuidas al actor. La renuncia del trabajador está concebida como una de las formas normales de terminación de un contrato de trabajo, a plazo indeterminado. 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 regulación se refiere al preaviso y la misma establece, que la notificación de la terminación del contrato, con efectos liberatorios para el trabajador, debe hacerse ante dos testigos; esta Sala ha reiterado el criterio de 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, a efecto de evitar la posible burla de los derechos que, para los trabajadores, emanan de la normativa laboral (ver resolución N° 246, de las 10:20 horas, del 4 de mayo del 2001). Bueno es destacar el dicho del señor Vargas Sandoval (testigo ofrecido por la parte demandada), contratista con quien trabajó el accionante, señaló: " Esas labores el actor lo hizo después de que laboró para la demandada, como unos tres días después...Eso porque en esos días...se quedaron sin trabajo" (folio 81). Y así debe haber sido, con lo cual resulta coincidente el dicho del testigo Ortiz Potoy, porque la obra fue paralizada por la Municipalidad respectiva; de tal manera que el hecho que el actor laborara con un contratista en el mismo proyecto por unos pocos días obedeció a una razón objetiva y no es posible, como lo concluyeron con acierto los señores jueces sentenciadores, tener por demostrada la renuncia alegada y más bien, si ante esa situación -clara para la empresa empleadora pero de seguro confusa para el actor-, la terminación del contrato de trabajo obedeció a la voluntad de la parte demandada, quien no podía aprovecharse de esa situación de incertidumbre para terminar con un empleado que venía trabajando para ella desde hacía muchos años. El artículo 17 del Código de Trabajo, dispone: "Para efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social". Esa norma recoge un principio fundamental en



Derecho del Trabajo, cual es, el principio protector, del cual se han reconocido tres reglas específicas: la del in dubio pro operario, la de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. Según esa disposición, en caso de que una norma admita varias interpretaciones, debe acogerse aquella más favorable al trabajador. Doctrinaria y jurisprudencialmente, la aplicación de ese principio ha sido extendida a la valoración de las pruebas, en casos de auténtica duda (sentencia N° 38, de las 10:10 horas, del 5 de febrero de 2003). Según se analizó, es correcta la conclusión del Tribunal, pero en todo caso, con vista de lo realmente sucedido según resulta del material probatorio, habría una situación de duda razonable, que debe resolverse a favor de la tesis del trabajador. Así las cosas, la sentencia impugnada no incurrió en el error de derecho endilgado, por cuanto los juzgadores de instancia al valorar la prueba le dieron el alcance correcto. "6

VII. Otorgamiento de la cesantía constituye acto de liberalidad del empleador.

"V. SOBRE LA OBLIGACIÓN DE PAGAR CESANTÍA. En el caso concreto se pretende el pago de cesantía de toda la relación laboral, alegando el actor que al presentar su renuncia al puesto de Vice-rector y Director de Investigación, la demandada aceptó pagarle la cesantía junto con el preaviso, pero en el primer caso lo obligó a aceptar el pago parcial de ésta, o sea, calculando ese extremo sobre la relación laboral hasta el 15 de marzo del 2002, fecha en que había renunciado al puesto de Rector. Alega que ese derecho es irrenunciable por disposición de los artículos 11 del Código de Trabajo y 74 de la Constitución Política. El Tribunal le dio razón y obligó a pagar cesantía por toda la vigencia del contrato de trabajo. Antes de determinar la responsabilidad del empleador en el caso concreto, es necesario hacer algunas acotaciones sobre los supuestos en que surge para el empleador la obligación del pago de cesantía. Este derecho depende, como regla general, de la existencia de un despido sin justa causa. Así el artículo 63 de la Constitución Política dispone: " *Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación*" . Por su parte el artículo 29 del Código de Trabajo, reza " *Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o alguna de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:...*" . Por su parte el artículo 83 de ese mismo cuerpo normativo dispone " *Son causas justas que facultan al trabajador para dar por*



terminado su contrato de trabajo: a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Queda a salvo las deducciones autorizadas por la ley; b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador; c) (...)i) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato..." El artículo 86 ídem dispone " El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas: (...) c) Por mutuo consentimiento" . Cuando es el patrono el que pone término al contrato de trabajo, se está ante la figura del despido, y, el patrono está obligado a indemnizar al trabajador en los casos en que este no sea justificado, pagándole un auxilio de cesantía según lo dispone el artículo 29 antes citado. Cuando es el trabajador el que concluye la relación laboral, se está ante una renuncia o dimisión cuyo supuesto extintivo es la voluntad del trabajador; en este caso nuestra legislación no prevé la obligatoriedad del pago de cesantía, sino más bien se obliga al trabajador únicamente a dar el preaviso, de acuerdo con los plazos dispuestos en el artículo 28 del Código de Trabajo. En igual sentido la doctrina imperante ha determinado que "Siendo la resolución con preaviso en lo supuestos previstos el ejercicio de un derecho de trabajador, la resolución extingue el contrato sin que deba indemnización alguna, ..." Alonso Olea, Manuel y Casa Baamonte M. Emilia: Derecho del Trabajo, Vigésima edición Revisada. Editorial Civitas, Madrid España p.494.) En el sub litem al plantear la demanda el actor señaló que por su propia voluntad puso fin a la relación laboral, al respecto indicó: "En el mes de diciembre del dos mil dos, converso con la Universidad la necesidad de mi salida de la misma, esto por razones de salud, y la Universidad me plantea que **sí acepta que deje mis puestos al 15 de diciembre del 2002, aceptando pagarme mis derechos laborales,...** " (folio 2), (el énfasis no es del original). Sobre los supuestos requeridos para el pago de preaviso y cesantía, la Sala ha establecido que corresponden a una indemnización en los casos de despido injustificado, véase en ese sentido el voto No 393 de las 10:20 horas del 17 de diciembre de 1999, que en lo de interés indicó: " Por otra parte, se han previsto algunas prestaciones de carácter indemnizatorio que, aún cuando tienen su origen en la relación de trabajo, están sujetas a la constatación de supuestos de hecho, adicionales a la existencia de una relación laboral (artículo 63 de la Constitución Política). Este es el caso de **la indemnización sustitutiva del preaviso y del auxilio de cesantía** , cuya declaración, en vía judicial, está sujeta a la



comprobación de la existencia de una relación laboral, a su rompimiento con responsabilidad patronal, ante un despido injustificado o uno incausado; y además, su monto está supeditado al salario comprobado al trabajador (artículos 28, 29, 30 y 82 del Código de la Materia). Es precisamente ese carácter indemnizatorio y, por ende, no contraprestacional, además de la subordinación a la comprobación de los otros elementos, lo que hace que se les considere, de manera genérica, como meras **expectativas de derechos sobre los cuales, esta Sala, sí considera posible negociar**.”- En un caso en que se discutía un tema similar al que nos ocupa, la Sala resolvió: “ En efecto, quedó debidamente demostrado que la relación laboral finalizó en virtud de la renuncia del trabajador. A pesar de lo anterior, la compañía accionada **voluntariamente** (puesto que, según el artículo 29 del Código de Trabajo, no tenía la obligación de hacerlo), le pagó la suma de \$29.050, a título de auxilio de cesantía. **El actor no tiene el derecho de exigir que dicho monto sea reajustado, porque no existe una obligación correlativa de la demandada a pagar el auxilio de cesantía.** El único efecto que tiene ese pago es que la accionada no puede recobrar lo cancelado, pero ello no faculta al demandante para reclamar la parte que, según estima, se le adeuda. (voto 896-2004 de las 10:25 horas del 27 de octubre del 2004, (el énfasis es de quien redacta), en similar sentido véanse los votos Nos.342 de las 8:50 horas del 12 de mayo del 2004, 143 de las 13:30 horas del 9 de abril del 2002 y 184 de las 14:10 horas del 14 de julio de 1999). La renuncia del actor por razones personales (problemas de salud) y solicitud de pago de cesantía y aceptación parcial de la demandada de pagarle preaviso y cesantía sólo por el lapso comprendido entre el 9 de mayo de 1996 (fecha de inicio de la relación laboral) y el 15 de marzo del 2002, para lo que se consignó como terminación “por despido” según consta a folios 17, 19 y 73, fue corroborada con la declaración del señor Luis Diego Guillén Martínez, Jefe de Recursos Humanos de la accionada, quien indicó: “El motivo por el que el actor dejó de laborar fue una negociación, ya don Franco había manifestado su interés de retirarse de la Universidad, y **a fin de que no perdiera todo, se acordó que renunciara a lo que fuera vicerrectoría e investigación** , se tomó también la de rector que hizo en su momento, y se le despide con responsabilidad patronal el saldo correspondiente a investigación. ” (folio 88, el destacado no es del original). También consta en el expediente que el Departamento de Recursos Humanos de la Universidad aceptó la renuncia, así mediante oficio de 13 de diciembre del 2002 se le comunicó “Por la presente le saludo de la manera más atenta, a la vez que aprovecho la misma para informarle que **su renuncia a los puestos de Vicerrector y Jefe del Departamento de Investigación para el 15 de**



diciembre de 2002 ha sido aceptada , bajo el acuerdo entre la Universidad y su persona de reconocerle su continuidad laboral hasta el 15 de marzo de 2002 , excepto el recargo de Rector cumplido en su plazo respectivo y al cual usted renunció expresamente para asumir la dirección de Investigación y Vicerrectoría" (sic) (folio 17, énfasis agregado). Estas manifestaciones evidencian que la causa de finalización del contrato laboral fue la renuncia expresa del actor y no un acto injustificado de despido; por lo que al tenor de lo dispuesto por los artículos 29 y 86 del Código de Trabajo, el actor no tiene derecho al pago de suma alguna por cesantía, porque la decisión de renunciar, aceptada por la accionada no obliga a ésta a pagarle por ese concepto. Sin embargo, a pesar de no existir obligación legal, la demandada, como una evidente liberalidad, para que el señor Fernández Esquivel no perdiera toda la cesantía, decidió comprometerse a pagarle el acumulado hasta el 15 de marzo del 2002. No es aceptable la tesis que expuso el actor en su demanda, en el sentido de que lo obligaron a renunciar y que esa decisión fue nula a la luz de los artículos 11 del Código de Trabajo y 74 de la Constitución Política, porque no se trató de renuncia de un derecho, porque este no surge en casos como el de autos (donde no consta que tuviese garantizado el mismo por convención colectiva o por normativa interna) donde la relación laboral terminó por decisión unilateral del trabajador; de manera que el compromiso del empleador de reconocerle parte de la expectativa de ese derecho no lo obliga a asumir los efectos la antigüedad total acumulada, porque su obligación surgió limitada a los términos del compromiso. Distinto sería el caso si se hubiese tratado de una renuncia obligada, lo que no ocurre en la especie, donde claramente el actor confesó que la renuncia fue por iniciativa suya, debido a problemas de salud; así se colige, también de sus manifestaciones en el hecho segundo de la demanda, cuando dijo que la Universidad accionada "aceptó", voluntariamente pagarle sus derechos laborales, indicándole que le iba a reconocer su continuidad laboral hasta el 15 de marzo del 2002 y no hasta el 15 de diciembre de ese año, que era la fecha a partir de la cual él -según lo expresó- deseaba terminar el contrato laboral. Así las cosas, al renunciar el actor no tenía derecho a que se le pagaran las prestaciones por concepto de preaviso y cesantía, cuyo reajuste solicita en la demanda, porque la accionada de acuerdo con la normativa aplicable, no estaba obligada a dicho pago, sin embargo una vez que se comprometió y pagó esos rubros, en los términos indicados en el documento de folio 73, su obligación no puede ampliarse ni puede repetir lo pagado. Por lo tanto, al haber fijado el Tribunal cesantía por toda la relación laboral, ignorando los términos del acuerdo, el que no tiene



respaldo propiamente en el artículo 29 del Código de Trabajo, pues ese numeral sólo debe ser utilizado, en el caso concreto, con los parámetros antes de la reforma y posteriores a ésta para fijar los días que corresponde por cada año laborado y reconocido por el empleador a esos efectos, o sea, partiendo de una antigüedad iniciada el 9 de mayo de 1996 y limitada al 15 de marzo del 2002, porque al estar ante una renuncia pura y simple, no existe obligación de reconocer cesantía hasta el 15 de diciembre de ese último año."⁷

VIII. Corresponde al patrono acreditar la renuncia del trabajador.

"IV.- Vistos los agravios formulados y una vez, que ha sido estudiado y discutido ampliamente este asunto, es criterio unánime de los integrantes de este Tribunal, que le asiste razón a la recurrente, para modificar lo que viene dispuesto. En opinión de este Tribunal, con la prueba aportada, no se ha podido demostrar en forma diáfana y palmaria, que la actora renunció a su trabajo en forma pura y simple, como debe ser en estos casos. Existen muchas incongruencias y contradicciones con la prueba recibida, de tal manera, que no permiten tener por cierto en forma indubitante, que se produjo una renuncia. En primer lugar, no existe un documento escrito debidamente firmado por la trabajadora. En segundo lugar, llama la atención que la accionada afirma insistentemente en la contestación de la demanda, que la renuncia se produjo el 14 de agosto de 2002. Sin embargo, esa misma parte aporta un documento (visible a folio 41), que es una nota de fecha 23 de agosto de 2002, dirigida al Ministerio de Trabajo, en donde el Gerente Financiero de la empresa accionada, comunica que **en la semana del 12 de agosto, la actora manifestó verbalmente a la presidenta de la compañía, su intención de renuncia al puesto, que venía desempeñando, hacía dos meses y quince días** . Dos cosas se pueden destacar de ese documento. Primero, que intención de renunciar no equivale a renuncia pura y simple. Segundo, que ese documento tiene fecha 23 de agosto de 2002, entonces, cómo se puede explicar, que si en ese momento existe la intención de renunciar, cómo la demandada afirma, que la actora renunció desde el 14 de agosto de 2002. En tercer lugar, la representante legal de la demanda, **Ruth Tatham Garth** afirma en la confesional, concretamente a la pregunta 4, que **en agosto yo no estaba, no tuvo contacto conmigo para decirme que estaba embarazada. El 14 de agosto yo andaba en la Zona Sur en una gira, cuando yo regresé ella no estaba** . Luego resulta, que los dos testigos ofrecidos y evacuados por la demandada, para demostrar la renuncia de la trabajadora, **Gustavo Retana Goñi** y



Beatriz Tilden Alemán, son contestes en afirmar, que la citada Ruth Tatham, se encontraba presente en las oficinas de la demandada en el mes de agosto, cuando se presentó la actora y manifestó que iba a renunciar. Entonces tenemos, que o la señora Tatham está mintiendo y son los testigos, quienes faltan a la verdad, en tal caso, se recomienda testimoniar piezas al Ministerio Público, para que se investigue el asunto, toda vez, que las tres personas involucradas, declararon bajo juramento legal y fueron advertidas de las consecuencias legales, en caso de faltar a la verdad. En resumen, no se puede tener por demostrado, que la trabajadora renunció y por ende, lo que se produjo fue un despido injustificado, encontrándose en estado de gravidez, resulta procedente la demanda planteada, en los términos que posteriormente se indicará. Conviene señalar, que la resolución del Ministerio de Trabajo, en donde se concluye que la trabajadora renunció, no es vinculante ni tiene mayor valor probatorio, porque fue una simple conclusión a la que llegó la dependencia ministerial, pero que en realidad no tiene trascendencia más allá de esa instancia administrativa. **V.-** En apoyo de la tesis expuesta, debemos citar una jurisprudencia muy reciente, de la Sala de Casación, que nos permite comprender el punto en cuestión. Se trata de la sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, **Nº 13, de 9:50 hrs, de 21 de enero de 2004**, que en lo conducente dijo. **La renuncia constituye un acto jurídico unilateral, por el cual el trabajador manifiesta su decisión voluntaria de poner fin a la relación de trabajo, que lo une al empleador, sin que sea necesaria la concurrencia de la voluntad de este último, para que surta efectos. Se dice, entonces, que "a la espontánea separación laboral del trabajador, con la disolución del vínculo contractual por propia y exclusiva voluntad, se llama renuncia o dimisión; ... Por la renuncia o dimisión de su empleo, el trabajador expresa su deseo de ponerle término al vínculo contractual, sin que exista, por lo menos aparentemente, causa alguna que imposibilite la subsistencia del nexo pactado. Como no cabe la subsistencia del contrato obligando al trabajador a realizar prestaciones personales, se autoriza a éste para que, aun sin justa causa, declare disuelto el contrato, sin otra responsabilidad que la de dar preaviso al patrono con tiempo suficiente, con el fin de que el empresario pueda encontrar un sustituto u organizar la industria sin los servicios del renunciante."** (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., cuarta edición, 2.001, pp. 768-769). En similar sentido, en la reciente sentencia de esta Sala, número 19, de las 9:30 horas del 29 de enero del 2.003. Por otra parte, tal y como se indicó en la resolución que se recurre, esta Sala ha reiterado su criterio en



el sentido de que la renuncia debe quedar plenamente acreditada, dado los efectos negativos que de ella pueden derivarse, en perjuicio del trabajador. De esa manera, con base en la interpretación que se ha hecho del artículo 28 del Código de Trabajo, se ha señalado que la renuncia, cuando no se haya hecho por escrito, debe demostrarse mediante dos testigos; pues también se le exige al trabajador que acredite con dos testigos, la concesión del preaviso. En ese sentido, en la sentencia antes citada, se dijo: *"Un acto de renuncia, puede ser tanto escrito como verbal, según la doctrina que emana del artículo 28 del Código de Trabajo. Esa regulación se refiere al preaviso y la misma establece que, la notificación de la terminación del contrato, con efectos liberatorios para el trabajador debe hacerse ante dos testigos. Del mismo modo, y 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 al sistema que rige en esta materia, dejen en el ánimo del juzgador la convicción indubitable de que, efectivamente, la renuncia tuvo lugar; porque de lo contrario se abriría una brecha muy peligrosa, con evidente perjuicio de las garantías que emanan del Código de Trabajo, para los trabajadores (artículo 17 del Código de la materia). Por eso, la apreciación de la prueba, ha de hacerse en estos casos con rigurosidad, a fin de evitar el fraude a ese principio, proveniente de actuaciones patronales veladas que, por ese medio, intentan desconocer cualesquiera justos derechos del trabajador; aún en el supuesto de una renuncia escrita."* Ante la duda, se debe resolver a favor del trabajador. Ya esta Sala ha señalado, en reiteradas ocasiones, que el Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio protector, contentivo de tres reglas específicas: la del in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. El significado que se le ha dado a esa primera regla implica que *"en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador."* (PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, pp. 84-85). No obstante, su aplicación ha sido extendida a la valoración de las pruebas, indicándose que *"cabe aplicar la regla dentro de este ámbito en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso"* (Ibid. ,



p. 92). (En el mismo sentido pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias N° 503, de 9:10 hrs, de 16 de octubre; N° 513, de 15:50 hrs, de 23 de octubre; N° 587, de 9:30 hrs, de 22 de noviembre, todas de 2002; N° 241, de 9:40 hrs, de 28 de mayo; N° 292, de 14:00 hrs, de 19 de junio y N° 326, de 9:40 hrs, de 4 de julio, de 2003). Así las cosas, al no haber quedado debidamente acreditada la renuncia invocada por el accionado, debe concluirse que el actor fue despedido sin responsabilidad patronal, tal y como ha quedado establecido en las instancias precedentes. Conforme se infiere de la cita jurisprudencial transcrita, se ha establecido por esta vía de integración del derecho, que la renuncia debe ser acreditada en forma incuestionable y en caso contrario, se debe tener por cierto la existencia de un despido sin responsabilidad patronal, que es lo que sucede en el caso de estudio. Ahora bien, habiéndose demostrado también, que la reclamante estaba embarazada, es obvio que el despido se debió a esa situación y por tanto, procede el pago de los rubros de maternidad. **VI.-** En consecuencia, se deben acoger los agravios formulados en el recurso de apelación interpuesto y revocar parcialmente la sentencia dictada, declarando con lugar los extremos de preaviso, cesantía, los salarios dejados de percibir desde el despido hasta el octavo mes de embarazo, y pre y post-parto, rubros que se dejan para liquidar en la etapa de ejecución de sentencia, donde se pueda contar con mayores elementos de juicio, para hacer el cálculo respectivo. En lo demás, se imparte confirmatoria al fallo recurrido, por no haber sido objeto de recurso."⁸

IX. Deber del trabajador de comentarle al empleador sus inconformidades o los errores que detecta en el funcionamiento normal de la empresa.

"**II.-** Las partes protestan la sentencia número 2251, de las once horas cincuenta y seis minutos del veintisiete de julio de dos mil cuatro. Por separado nos referiremos las quejas en el orden en que fueron expuestas. **RECURSO DE LA ACTORA.** En escrito de folio 160 y siguientes, muestra inconformidad la demandante en contra del fallo aludido, explicando en resumen, que el motivo de reproche se produce, por cuanto la sentencia de marras rechaza su pretensión sobre los extremos de preaviso, auxilio de cesantía, daños y perjuicios. Fundamenta su alegato en cinco testimonios, doctrina y jurisprudencia. Explica que con ellos se obtiene indicios importantes sobre el maltrato, la forma altanera, grosera y las amenazas que se dieron por parte del empleador, lo cual le causaba un estrés importante, renunciando con responsabilidad patronal. Analizada la prueba evacuada en la encuesta, en conjunto, conforme



a las reglas de la lógica, la experiencia, el sentido común, estima el Tribunal, por unanimidad, que **los alegatos de la quejosa son inatendibles**. La jurisprudencia laboral de este país ha explicado que en casos de renuncia de la trabajadora con responsabilidad patronal, ésta de previo a dar por roto el contrato de trabajo debe comentarle al empleador sus inconformidades o los errores que detecta en el funcionamiento normal de la empresa para que el patrono pueda conocer no solo las inquietudes, sino también, tomar las decisiones adecuadas con la finalidad de corregirlos oportunamente e impere la paz social, y en caso de persistir tales quejas, la trabajadora le otorgue a su patrono el preaviso correspondiente. Ello evidentemente no se respetó por parte de Karla Sandoval Porras, quien en forma intempestiva presentó la renuncia con responsabilidad patronal. En nota fechada 22/ 7/ 00, la apelante le indica a su patrono: **"Sirva la presente para informarle que a partir del día de hoy renuncio a mi puesto de cajera en Buuts # 5, en el Centro Comercial Multiplaza"**. (documento de folio 6). Los testigos Rolando Alayón, Ronny Vallejo Martínez e Ivannia Ruiz Parajeles, compañeros de labores de Karla Sandoval, trataron de convencerla para que depusiera su renuncia y en última instancia brindara el respectivo preaviso, lo cual resultó infructuoso. Ahora bien, sin duda, el fondo del asunto consiste en determinar si los motivos invocados en la carta de folio 6, tales como, el temperamento altanero con ella y el resto de empleados y las amenazas de las distintas operaciones mercantiles con cheques y tarjetas de crédito, así como el negar el permiso para el disfrute de vacaciones, resultan suficientes para fundar la renuncia con responsabilidad patronal. La misiva de folio 6, no es muy clara en determinar la responsabilidad patronal, pues únicamente exige las prestaciones legales, las cuales pueden entenderse en forma restrictiva, limitándose a los extremos de vacaciones y aguinaldo o bien en forma amplia, incluyéndose también los rubros de preaviso y cesantía. El Tribunal los entiende de manera amplia. De las causas que originaron la ruptura de la relación laboral, contamos únicamente con tres testigos directos de los hechos. Lamentablemente para la recurrente, las señoras Lisbeth Guillén León, Evelyn Quirós Rojas y Yami Rebeca Araya Solís, son deponentes de referencia, eso significa, que el conocimiento del asunto lo obtuvieron por parte de la actora y no porque presenciaron los hechos, lo que las descalifica. Por ejemplo, en lo de interés Lisbeth narró : **Ella me comentó que había tenido una fuerte discusión con don Roberto, que se sentía presionada, que él le había gritado, que la había herido.** (sic). Sin embargo, no pudo dar razón de las expresiones utilizadas por don Rodrigo para hierirla de esa manera y que la hizo tomar la decisión de renunciar. Al



respecto relató: **"En detalle no hablamos de lo que él le dijo".** (sic). Agregó que la actora no le comentó si ello se había producido en otras ocasiones o se hubieren dado discusiones similares. Admitió que el tema de las vacaciones fue parte del motivo que la llevó a plantear la renuncia. Por último, afirmó que nunca observó a don Rodrigo presionar a la demandante. Doña Evelyn Quirós Rojas explicó que Karla le había comentado sobre los problemas que ella estaba teniendo con don Roberto, que tenían choques de palabra, pero en ningún momento fue capaz de indicar en que consistían esos roces, que se decían. De hecho afirmó, que las partes se llevaban bien y frente a ella nunca se trataron mal. Yami Rebeca Araya Solís, fue compañera de Karla Sandoval hasta el año mil novecientos noventa y nueve, lo que significa que desconoce los motivos de la renuncia. Por consiguiente, los tres testimonios supracitados pierden toda credibilidad. Todo lo contrario sucede con la prueba testifical ofrecida por los accionados, debido a que los señores Rolando Alayón Varela, Ronny Vallejo Martínez, Ivannia Ruiz Parajeles, eran compañeros de labores de la actora en Buuts y conocen de los acontecimientos en forma directa. Los tres son categóricos en afirmar que, doña Karla desobedeció las directrices impartidas sobre la recepción de cheques y pagos con tarjetas de crédito, causándole un perjuicio a la empresa, así como poseer cierto grado de responsabilidad, por falta de vigilancia en la sustracción de unas tenis marca Jordan, valoradas en la suma de cincuenta y dos mil colones, monto que aquella se comprometió a pagar y nunca cumplió. Los tres hablaron con la empleada para que revocara su decisión, con resultados negativos. Respecto de las discusiones alegadas por la apelante, según ellos nunca se produjeron. Y si bien la conversación fue un poco alterada, don Roberto nunca le faltó al respeto. (declaración de Rolando Alayón de folio 80) Al respecto don Ronny Vallejos, dijo: **El problema se presentó un día en que ella estaba pidiendo las vacaciones, y las pidió en una fecha importante, en el día de la madre. (...) Yo escuché la conversación que ella tuvo con don Roberto, quien le decía que no se las podía dar por el día de la madre y por el inventario. (...) La conversación no fue grosera, ni fuerte, ella estaba tranquila. (...) Después de discusión ella se quedó tranquila.** Ivannia Ruiz Parajeles, manifestó: **(...) Ese día don Roberto y ella conversaron en la bodega, no se oyeron gritos de ninguno de los dos; cuando teníamos que entrar a la bodega, no se les vio enojados, más bien cuando don Roberto salió se le vio con los ojos llorosos, por cuánto a él le dolió que Karla se fuera.** Ello tiene sentido, si durante la relación laboral, entre Karla y don Roberto existió una relación muy buena a tal extremo, no solo de no rebajarle un colón de las tenis robadas, sino que además, era tal



la tolerancia, la benevolencia y el afecto que ella tenía hacia su empleador que hasta la decía papá. Por último, con relación al tema de las vacaciones, su rechazo al cumplir el período no es suficiente para dar por concluido el contrato de trabajo. En ese sentido, el artículo 155 del Código Laboral, autoriza al empleador a señalar la época en que el trabajador disfrutará las vacaciones, pero deberá otorgarlas dentro de las quince semanas posteriores a que se cumplan las cincuenta semanas de trabajo. Doña Karla cumplía las cincuenta semanas en julio y las solicitó para agosto. Por tanto, el patrón se encontraba en la facultad para denegarlas, tal y como se expuso anteriormente. Por consiguiente, su alegato resulta improcedente."⁹

X. Renuncia Laboral. Concepto y análisis sobre su naturaleza jurídica

"La renuncia al trabajo está concebida como una de las formas normales de terminación del contrato de trabajo, a plazo indeterminado, por ser ello correlativo con la libertad sustancial de contratar sus fuerzas de trabajo, según mejor le convenga a sus propios intereses. Respecto de la naturaleza jurídica de la renuncia, 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 regulación se refiere al preaviso y la misma establece que, la notificación de la terminación del contrato, con efectos liberatorios para el trabajador, debe hacerse ante dos testigos; esta Sala ha reiterado el criterio de 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 la materia, dejen en el ánimo del juzgador la certeza de que, efectivamente, ese acto jurídico de una renuncia tuvo lugar, efectiva y realmente. A tal conclusión se ha arribado, en aplicación del artículo 17 del Código de la materia, a efecto de evitar la posible burla de los derechos que para los trabajadores emanan imperativa e irrenunciablemente de la normativa laboral (ver Voto N° 246, de las 10:20 horas, del 4 de mayo del 2001)."¹⁰



FUENTES CITADAS:

- ¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2003-00409 de las diez horas treinta minutos del ocho de agosto de dos mil tres.
- ² SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2005-01053 de las nueve horas cuarenta minutos del veintiuno de diciembre del dos mil cinco.
- ³ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2005-00300 de las once horas diez minutos del veintinueve de abril del año dos mil cinco.
- ⁴ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2000-00904 de las catorce horas treinta minutos del veinticinco de octubre del año dos mil.
- ⁵ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2006-00122 de las diez horas veinte minutos del tres de marzo del dos mil seis.
- ⁶ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2005-01016 de las nueve horas veinte minutos del trece de diciembre del dos mil cinco.
- ⁷ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2005-00873 de las quince horas cincuenta minutos del veinte de octubre del año dos mil cinco.
- ⁸ TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Resolución N° 210 de las diecinueve horas veinte minutos del treinta y uno de mayo de dos mil cinco.
- ⁹ TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ. Resolución N° 17 de las diecinueve horas quince minutos del veintisiete de abril de dos mil cinco.
- ¹⁰ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 2002-00164 de las diez horas veinte minutos del diecisiete de abril del dos mil dos.