

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

---

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: SALARIOS CAIDOS Y REINSTALACIÓN**

**Índice de contenido**

1.EL DERECHO A LA ESTABILIDAD Y SUS ALCANCES .....	2
2.EL SISTEMA INDEMNIZATORIO ADOPTADO POR LA LEGISLACIÓN COSTARRICENSE. INSTAURACIÓN DEL SISTEMA TARIFADO.....	4
3.LA REINSTALACIÓN Y LOS SALARIOS CAÍDOS EN LA DOCTRINA DE 1985. .8	
4.SOBRE EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS A TÍTULO DE DAÑOS Y PERJUICIOS 9	
5.LOS DAÑOS Y PERJUICIOS COMO INDEMNIZACIÓN POR LA IMPUTACIÓN FALSA DE UNA CAUSAL DE DESPIDO.....	11
6.PROCEDENCIA DEL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS.....	13
7.IMPROCEDENCIA POR DEMOSTRARSE FALTA DEL TRABAJADOR.....	13

**RESUMEN:** Este informe trata el tema de la reinstalación y los salarios caídos en la doctrina y la jurisprudencia. Se muestra la base doctrinaria, la cual está consagrada en el derecho a la estabilidad, luego se expone cuál es el sistema indemnizatorio adoptado por la legislación costarricense y se complementa con algunos ejemplos que se han dado en la jurisprudencia.

## 1. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD Y SUS ALCANCES

### "A. LOS ALCANCES DE LA ESTABILIDAD

Resulta un aspecto bastante conflictivo a nivel doctrinario el relativo a los alcances que corresponde otorgársele al Derecho a la Estabilidad. Este derecho puede concretarse en la ley de muy diversas formas. Pero siguiendo a Bidart Campos podría sintetizarse en tres aspectos:

1) Impedir la remoción, o sea, producida ésta ilegalmente, imponer la restitución del cargo o servicio, 2) sancionar la remoción con el pago de una indemnización obligatoria a favor del empleado, 3) permitir al empleado separado la opción entre la reincorporación o el cobro de una indemnización."

#### 1. La reincorporación

Al definir la estabilidad llegamos a la conclusión que es el derecho a conservar el puesto mientras no concurra una causa justa para el despido. De ahí que es fundamental para poder hablar de estabilidad en sentido estricto la idea del reintegro, que el mismo pueda llevarse a cabo a pesar de la renuencia del empleador.

Básicamente el problema radica en la dificultad práctica de lograr la readmisión del trabajador, real y efectiva, si el patrono no desea hacer uso de los servicios de su empleado. Inclusive algunos han considerado que se trata de una obligación de hacer y por ende imposible de obligar al patrono a cumplir sin violentar la libertad personal.

Al respecto DE LA CUEVA estima que no se trata de una obligación de hacer pues la reinstalación consiste en poner al trabajador nuevamente en posesión de su empleo, pero no se trata de una posesión que pudiéramos llamar física sino de jurídica... (...)

Por último también se ha recurrido a las llamadas "astreintes" que consisten en obligar al patrono a pagar una determinada suma de dinero que va en aumento conforme avanza el tiempo, si el sujeto no cumple con la obligación establecida por una sentencia. En determinado momento dicha suma se hace imposible de soportar para el patrono en términos económicos, lo cual lo lleva a cumplir con su obligación de reinstalar al empleado. Esta posibilidad está prevista en el artículo 1062 del código de trabajo de Panamá, y también contempla la posibilidad del apremio corporal.

En realidad tanto la posición de DE LA CUEVA como la medida de las "astreintes" constituyen diferentes formas de presionar al patrono para que cumpla con el reintegro real. Porque en el caso de que se le permita al patrono continuar pagando el salario sin utilizar los servicios del trabajador, no podemos considerar una posición muy satisfactoria para el patrono el estar otorgando cierta cantidad de dinero sin obtener ningún beneficio a cambio, resulta antieconómico. Igualmente estaría perdiendo dinero al tener que pagar las astreintes, o bien las indemnizaciones por daños y perjuicios.

(...)

2. La indemnización obligatoria.

Un segundo alcance de la estabilidad es la percepción de una indemnización. Por lo general esta opera en aquellos ordenamientos jurídicos en los cuales se han establecido taxativamente una serie de causales que legitiman al patrono para poner término a la relación. Pero ante un despido no fundamentado en una de las causales el patrono se ve obligado al pago de una indemnización.

Los sistemas que se han seguido para la fijación de la indemnización son muy diversos. Principalmente se han seguido tres caminos:

- 1,- Con base en los años de servicios que tenga el trabajador con ese mismo patrono. Es lo que en algunas legislaciones llaman "antigüedad".
- 2,- La indemnización por concepto de daños y perjuicios causados por el despido. Monto que corresponde fijar a los Tribunales.
- 3,- La llamada indemnización por concepto de preaviso en caso de incumplimiento del mismo.

Esta última forma de regularla, el preaviso, durante mucho tiempo fue la única protección contra el despido. Pero éste no debe entenderse como indemnización ante el despido injustificado. En realidad son dos institutos diferentes como lo aclara DE FERRARI: "no cabe duda de que, desde el punto de vista jurídico, se trata de institutos distintos, porque en un caso la indemnización busca reparar los efectos de la ruptura brusca del contrato y en el otro los daños que derivan del mero ejercicio del derecho de despedir." (...)

Lo cierto es que este tipo de regulación difícilmente llega a cumplir su cometido, es decir, impedir el despido injustificado. Como lo señala RUSSOMANO "lo que en general se conoce como estabilidad relativa, el despido siempre es posible, a voluntad del empleador, en tanto cumpla con el pago de la indemnización impuesta por la ley. Un sistema así dista mucho de consagrar el principio de la estabilidad. Prácticamente lo que se establece es

la posibilidad de un despido injustificado con la sola condición del pago de una indemnización. Esto a todas luces dista mucho de poder considerarse como estabilidad.

### 3. Opción entre reincorporación e indemnización

Esta última de las formas como puede regularse la estabilidad, resulta de una combinación de las dos anteriores. Presentándosele al trabajador la posibilidad de escoger entre el cobro de una indemnización o la reinstalación.

En algunos casos se ha dado la situación de que dicha opción se ha dejado al arbitrio del patrono, lo que debemos considerar inadecuado. Porque en última instancia lo que se pretende es proteger al trabajador de los despidos injustificados. Si es una norma a su favor lo lógico es que se él quien decida y no el causante de la ruptura de la relación laboral."<sup>1</sup>

## **2. EL SISTEMA INDEMNIZATORIO ADOPTADO POR LA LEGISLACIÓN COSTARRICENSE. INSTAURACIÓN DEL SISTEMA TARIFADO.**

"II.- RECURSO DE LA PARTE DEMANDADA: La parte patronal invoca la existencia de un despido justificado, el cual a su criterio quedó acreditado con las probanzas constantes en el expediente. Como parte de su derecho disciplinario, el patrono puede imponer sanciones a sus trabajadores que incurran en faltas a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, tales como amonestación verbal, amonestación escrita, suspensión y despido. El rompimiento unilateral de la relación laboral con justa causa, es la máxima sanción, a la cual puede recurrir el patrono ante faltas de naturaleza tal que hagan imposible la continuación de la relación (artículo 81 del Código de Trabajo). Dada la gravedad de la sanción, las faltas que se invocan como su fundamento deben acreditarse de manera indubitable en juicio, caso contrario, se debe entender que el despido fue injustificado con las consecuencias que la ley le asigna. De conformidad con el artículo 464 del Código de Trabajo relacionado con el párrafo 2), del numeral 317 del Código Procesal Civil, es el patrono quien tiene la carga procesal de probar la justedad de la decisión; lo cual no hizo en el caso concreto. Se debe indicar al recurrente que los documentos de folios 37 a 41, donde constan manifestaciones en torno a posibles anomalías cometidas por el actor, en modo alguno pueden ser tomados en cuenta en este proceso como prueba, en aras de tutelar el debido proceso y el derecho de defensa en juicio. Sobre el particular, el procesalista Eduardo J. Couture expresa: "El procedimiento de la prueba no es sino una manifestación

particular del contradictorio. Como no se concibe el proceso sin debate, tampoco se puede concebir que una parte produzca una prueba sin una rigurosa fiscalización del juez y del adversario. Una prueba que se ha producido a espaldas del otro litigante, por regla general es ineficaz. El cúmulo de normas del procedimiento probatorio es un conjunto de garantías para que la contraparte pueda cumplir su obra de fiscalización. El principio dominante en esta materia es el de que toda la prueba se produce con injerencia y posible oposición de la parte a la que eventualmente puede perjudicar. La facultad de fiscalizar la prueba del adversario se cumple a lo largo de todo el proceso de incorporación de ella al juicio. Por regla general, un medio de prueba es comunicado a la parte contraria inmediatamente después de formulado el petitorio; continúa la fiscalización durante el diligenciamiento, como cuando se permite a las partes presenciar las declaraciones de los testigos, o la confesión del adversario o el examen de los peritos; y se prolonga aún luego de incorporado el medio de prueba al juicio, mediante los procedimientos legales de impugnación: falsedad del documento, tacha de testigos, aclaración de los peritos, etc. El contradictorio se produce, pues, antes, durante y después de la producción de la prueba, dentro de las formas dadas por el derecho positivo. Su infracción se sanciona en algunos textos legales con la nulidad de la prueba. Pero aún sin texto expreso debe admitirse, en principio, esta conclusión." (Couture Eduardo J., Fundamentos del Derecho Procesal Civil, Tercera Edición, Buenos Aires, 1990, Ediciones Depalma, pp. 253-254).

III.- En el "Cuaderno de Bitácora de Obra" de folios 65 a 67, consta en fecha 24 de junio de 1997, lo siguiente: "En esta avenida está saliendo material que se puede volver a utilizar, el inspector está indicando dicho material, si la empresa no lo utiliza es decisión de la empresa, el inspector no reportará el material de sustitución que se utilice en lugar del que sale bueno." El 10 de julio siguiente se agregó: "El material que está saliendo en el frente de la AV1 es un material bueno por lo tanto el que la empresa lo bote no implica que se pagará sustitución." [...]. Contrario a lo expresado por el recurrente, la Sala estima que ese reporte no abona a la posición patronal, toda vez que de él no se puede deducir, con el rigor requerido, una posible sustracción de material y posterior venta del mismo por parte del demandante. Por el contrario, a lo sumo, lo que se podría inferir es un eventual desecho de material en buen estado. Ahora bien, tampoco es posible basar la alegada responsabilidad del señor A.P., en las declaraciones de los testigos ofrecidos por la parte demandada. Nótese que a J.C.C. no le consta en lo personal la comisión de las faltas endilgadas, lo cual reconoce expresamente: "... no podría decir en determinado momento de que el señor S. robara algunas cosas..." Manifestó también no tener conocimiento

que el actor llevara material a otro lugar que no fuera el relleno donde lo debía depositar. En cuanto a las supuestas órdenes dadas a un chofer de la vagoneta para proceder de esa manera, el testigo lo único que hace es repetir lo manifestado por otro trabajador: "No me consta que el señor S. diera alguna orden a algún compañero de llevar el material a alguna otra parte." (folios 68 frente a 69 frente). Por su parte, el testigo C.A.M.V. dice constarle que el actor, ante la ausencia de su jefe inmediato vendía materiales como piedra quebrada y lastre; mas, no explica satisfactoriamente el por qué y cómo le consta esa situación, circunstancias que echaron de menos los señores jueces en la sentencia recurrida. Ese cuestionamiento se refuerza si tomamos en consideración que al final de su declaración dijo: "Hasta la fecha no sabría decir para que lugar agarraba el material (sic)." Su testimonio es contradictorio en cuanto a la forma en que supuestamente se ocultaba el material para ser sustraído, pues, por un lado dijo: "La manera que él llevaba el material era que él ocultaba en la vagoneta el material y lo cubría con asfalto." Y, luego señaló: "La manera que se ocultaba el material era primeramente se ponía el asfalto, luego el material lo llenaba en la vagoneta." (folios 69 frente a 70 frente). O.R.R., vagonetero de la obra en la cual trabajaba el actor, manifestó el no haber observado nada anormal: "En el tiempo en que yo estuve trabajando, nunca escuché ninguna anomalía en cuanto a los materiales." (folios 77 frente a 78 frente). De la relación de esas probanzas, nace una duda razonable acerca de la realidad de los hechos que se ventilan en el proceso. En consecuencia, se debe aplicar el principio in dubio pro operario (artículos 15 y 17 del Código de Trabajo), el cual rige en materia laboral y, por esa razón, estimar que el despido fue injustificado.- IV.- El 12 de febrero de 1997, el actor recibió la suma de ciento cincuenta mil colones por concepto de adelanto sobre el cálculo de prestaciones, autorizando que se le rebajara el mismo al momento de la liquidación de sus derechos laborales (folios 35 y 36). En su escrito de folios 46 y 47, el demandante aceptó el haber recibido esa suma; no obstante, indicó que ésta ya le había sido rebajada. Según se advierte de la liquidación por el período correspondiente del 15 al 28 de julio de 1997, al actor se le restó cincuenta mil colones de su salario y, por esa razón, tan sólo se le canceló por ese concepto doscientos cincuenta y seis colones con veintisiete céntimos (folios 4 y 5). Así las cosas, no se ha demostrado que el resto del dinero se haya imputado al pago del aguinaldo u a otro extremo específicamente. En aras del principio de equidad, lo procedente es ordenar que en la etapa de ejecución de sentencia, se rebaje del total que se condena a pagar a la demandada, la suma de cien mil colones salvo que el actor logre demostrar que ese monto fue imputado a otros extremos diferentes a las prestaciones.- V.- RECURSO DE LA PARTE ACTORA: La

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

---

apoderada especial judicial del demandante se muestra inconforme con la denegatoria del extremo de daños y perjuicios. Respecto del sistema indemnizatorio adoptado por nuestra legislación laboral, conviene citar el Voto Número 110, de las 10:00 horas del 17 de abril de 1996, el cual dice: "XVIII.- La adopción de uno o de otro de dichos sistemas indemnizatorios, para la materia laboral, o de una mixtura de ambos (indemnización de daños y perjuicios sujetos a demostración, con un límite máximo preestablecido, como suele hacerse, según enseña la doctrina; Ruprecht en Omeba; Indemnización por despido), es de mera política legislativa. Así las cosas, para resolver las cuestiones planteadas, los jueces, antes que a la doctrina, -que casi siempre comenta o explica sistemas jurídicos particulares, distintos al nuestro, propios del medio del Autor-, deben estarse a lo implantado y establecido de forma imperativa y vinculante, por el legislador del Código de Trabajo, el cual instauró el sistema tarifado, en un doble aspecto. Así resulta de lo dispuesto en sus artículos 28, 29 y 82. En los dos primeros, autoriza a los patronos a despedir a los trabajadores, unilateralmente, pagándoles una indemnización sustitutiva del preaviso y un auxilio de cesantía, en los montos que ahí se establecen y que toman en cuenta, como factores de cálculo, el tiempo de trabajo y un número máximo de salario (un mes en el preaviso y ocho en la cesantía). De esta manera, ante el hecho del despido puro y simple, la obligación existe en esos términos, con independencia de si ha sido o no fuente de daños y perjuicios y, en caso afirmativo, su cuantificación no puede ir más allá de lo tarifado. En la última de esas normas, se tarifó también la indemnización adicional por los daños y perjuicios que ocasionen los patronos, por la imputación falsa, a los trabajadores, de algunas de las causales de despido justificado, enumeradas en el artículo 81; recurriéndose a los criterios que ahí se establecen. Por lo consiguiente, si el patrono no logra comprobar en el proceso que se establezca, la causa del despido, laboralmente cumple satisfaciendo el monto que se fije a la luz de esa norma, sin discusión sobre la existencia y sobre la extensión del daño o del perjuicio. Y si la conducta del patrono invade el terreno del derecho común, a través de una delincuencia -ilícito penal- o con hechos trascendentes de la esfera laboral, según se explicó, la cuestión, de llegarse a plantear, deberá ventilarse a la luz de las normas del Derecho Civil y en un proceso propio de esa otra vía.-" El artículo 82 del Código de Trabajo, en lo que interesa establece: "El patrono que despida a un trabajador por alguna de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad. Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe y del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de

daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono ..." [...]. En el caso del actor, si bien es cierto se estima que el despido es injustificado, se arriba a esa conclusión en aplicación del principio in dubio pro operario, es decir, ante la incerteza de la existencia de las faltas imputadas, debe decidirse en favor del trabajador. Así las cosas, la Sala estima que no estamos en presencia pura y simplemente de una imputación falsa de causales para despedir, las cuales no se acreditaron en el proceso, supuesto que tutela la norma transcrita. Por esa razón, no procede la indemnización de los daños y perjuicios pretendidos por el accionante, tal y como se dispuso en la sentencia de que se conoce." <sup>2</sup>

### **3. LA REINSTALACIÓN Y LOS SALARIOS CAÍDOS EN LA DOCTRINA DE 1985**

"Admitida la posibilidad de que los jueces laborales se pronuncien sobre la validez y eficacia del despido, que de hecho lo hacen implícitamente al declarar con lugar una demanda por despido ilegal, debemos examinar sobre todo el restablecimiento de la situación en que se encontraba el funcionario al momento de ejecutarse el despido, y a la vez, la obtención de las indemnizaciones respectivas, limitándonos en este examen únicamente a los salarios caídos a que se refiere el artículo 82, párrafo 2 del Código de Trabajo.

En cuanto al primer aspecto, debo decir, que la reinstalación existe como institución laboral en nuestro ordenamiento. Existe en el Estatuto de Servicio Civil, en el régimen de la Universidad de Costa Rica y la Universidad Nacional, en el Sistema Bancario Nacional. El surgimiento de ésta se da en virtud de ley expresa o bien por convenios colectivos, sin que se impida la posibilidad de que en materia laboral se aplique la norma concreta del artículo 23 de la Ley Reguladora. Recordemos que en el juicio ordinario civil son admisibles todas aquellas pretensiones a las cuales no se les haya asignado un procedimiento específico, estén o no reguladas específicamente en la ley material. Mediante el juicio ordinario laboral es posible deducir cualquier pretensión que se derive del rompimiento de una relación jurídico-laboral (principio de la unidad jurisdiccional).

Lógicamente la reinstalación supone que el funcionario debe ser ubicado en el mismo puesto que tenía al momento del despido o bien en uno similar, sin que sufran alteración los elementos esenciales de la relación laboral: salario y función (o prestación).

En cuanto al segundo aspecto, o sea los salarios caídos, el artículo 82 del Código de Trabajo dispone en forma expresa que cuando se comprobare en juicio que el despido es ilegal, se debe indemnizar al trabajador a título de daños, con el pago de los "salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono". Nuestra jurisprudencia ha señalado que la indemnización que procede es de un mes de salarios caídos, por ser la que se ajusta a la duración formal del proceso. Sin embargo, dicha norma amén de ser obsoleta, es contraria a lo dispuesto por el artículo 41 del texto constitucional, por cuanto, la justicia no es cumplida en los términos de la ley. Por ello, si la duración se prolonga más allá del plazo fijado para la terminación del proceso, por causa del patrono o a causa de los mismos tribunales, la indemnización debe darse por todo el período. Esta es la única forma de garantizar la verdadera justicia laboral y lograr el pretendido equilibrio entre trabajador y patrono. Además, en última instancia es el Estado el responsable, visto éste como unidad, por el despido ilegal y en consecuencia responsable del daño ocasionado al funcionario al colocarlo en situación de despido, perdiendo éste sus derechos constitucionales al trabajo y al salario. Desde luego si el funcionario pasa a trabajar a otra institución, solamente debería indemnizársele el período real en que ha estado sin trabajo, o bien las diferencias de salario que resulten a su favor calculadas sobre su otro salario, cuando éste fuere menor al percibido en la entidad que lo destituyó." <sup>3</sup>

#### **4. SOBRE EL PAGO DE SALARIOS CAÍDOS A TÍTULO DE DAÑOS Y PERJUICIOS**

**V.-** SOBRE EL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS A TÍTULO DE DAÑOS Y PERJUICIOS. Cabe indicar, que la condenatoria a pagar salarios caídos, a título de daños y perjuicios, como extremo distinto e independiente del preaviso y del auxilio de cesantía, encuentra su pleno fundamento en el artículo 82 del Código de Trabajo, el cual, expresamente, dispone: "El patrono que despida a un trabajador (a), por alguna de las causas enumeradas en el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad. Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador (a) tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso, y el del auxilio de cesantía, que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono...". Esta indemnización se ha establecido,

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

---

jurisprudencialmente en la suma correspondiente a seis meses de salario. (Al respecto consúltese los votos No 279, de las 10:20 horas, del 10 de septiembre de 1999; y, 366 de las 9:40 horas, del 14 de abril del 2000). Sobre los alcances de esa norma, se ha dicho: "Se tarifó también la indemnización adicional por los daños y perjuicios que ocasionen los patronos, por la imputación falsa, a los trabajadores, de algunas de las causales de despido justificado, enumeradas en el artículo 81; recurriéndose a los criterios que ahí se establecen. Por lo consiguiente, si el patrono no logra comprobar en el proceso que se establezca, la causa del despido, laboralmente cumple satisfaciendo el monto que se fije a la luz de esa norma, sin discusión sobre la existencia y sobre la extensión del daño o del perjuicio. (Voto no 110 de las 10:00 horas del 17 de abril de 1996). En el Voto No 232 de las 15:35 horas, del 16 de septiembre de 1998, se explicó el fundamento de dicha indemnización: "Los daños y perjuicios previstos en el párrafo segundo del artículo 82 del Código de Trabajo, constituyen una indemnización prevista a favor del trabajador que sea despedido, argumentando, el patrono, una justa causal de las enumeradas en el artículo 81 ídem; la cual posteriormente, al surgir contención, no logre acreditar. Se trata, entonces, de la imputación falsa de la comisión de una falta, en perjuicio del trabajador, para poder concluir la relación de trabajo, sin responsabilidad y evitar de esa forma, el tener que pagar los extremos de preaviso y auxilio de cesantía." De modo que, se trata de compensar el daño que se le causa al trabajador (a), al ser despedido ilegalmente; sea cuando se aducen causas de despido inexistentes. Esa suma pecuniaria, con la que se trata de penar al empleador, cabe indicar, tampoco cubre todo el daño que se le puede causar a una persona al despedirla en esas condiciones, con tal de hacer ilusorio el pago de sus prestaciones. Esta reparación ha sido incluida dentro de las normas internacionales, por la Organización Internacional de Trabajo. En el Convenio 158, "Convenio sobre la terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador", adoptado el 22 de junio de 1982 y vigente a partir del día 23 de noviembre de 1985, el cual aún no ha sido ratificado por Costa Rica -Sesión de la Conferencia No 68- se establece, en la Sección C, "Recurso contra la Terminación" -artículo 10-, que: "Si los organismos mencionados en el artículo 8 del presente Convenio llegan a la conclusión de que la terminación de la relación de trabajo es injustificada y si en virtud de la legislación y la práctica nacionales no estuvieran facultados o no consideraran posible, dadas las circunstancias, anular la terminación y eventualmente ordenar o proponer la readmisión del trabajador, tendrán la facultad de ordenar el pago de una indemnización adecuada u otra reparación que se considere apropiada".

**VI.-** En el presente caso, ha quedado demostrado el abuso del poder disciplinario de la sociedad contratante, al invocar unas causales para despedir a la actora, que no demostró y que, por lo tanto no solamente le causaron daños y perjuicios; sino que tuvo que venir ante el juez (a), para que, años después de ocurrido el hecho, se declarase que el despido fue injustificado y por lo tanto nulo. Así las cosas, tiene todo el derecho la actora a que se le cancelen los salarios caídos a título de daños y perjuicios que se le ocasionaron por el actuar indebido y malicioso de su patrona.

**VII.-** Por todo lo anterior, es criterio de la Sala rechazar el recurso interpuesto por la representante de la accionada y confirmar la sentencia recurrida.

**POR TANTO:**

Se confirma la sentencia recurrida." <sup>4</sup>

**5. LOS DAÑOS Y PERJUICIOS COMO INDEMNIZACIÓN POR LA IMPUTACIÓN FALSA DE UNA CAUSAL DE DESPIDO**

"IV.- Los daños y perjuicios previstos en el párrafo segundo del artículo 82 del Código de Trabajo, constituyen una indemnización prevista en favor del trabajador que sea despedido, argumentando, el patrono, una justa causal de las enumeradas en el artículo 81 ídem; la cual, posteriormente, al surgir contención, no logre acreditar. Se trata, entonces, de la imputación falsa de la comisión de una falta, en perjuicio del trabajador, para poder concluir la relación de trabajo, sin responsabilidad y evitar, de esa forma, el tener que pagar los extremos de preaviso y auxilio de cesantía. Expresamente, el supuesto de hecho contemplado en esa norma, establece: "Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono."; indemnización que, jurisprudencialmente, se ha establecido en la suma correspondiente a seis meses de salario, debiéndose ajustar el monto, a la duración real del proceso, cuando éste durase menos de ese período semestral. La constante de la Sala, ha sido la de que, en el supuesto de que el patrono logre probar, durante el juicio, la comisión, por parte del trabajador, de la falta atribuida para justificar su despido, aunque posteriormente ésta

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

---

no revista, para el juzgador, la gravedad que, razonablemente, pudo tener para el empleador, la indemnización por los daños y perjuicios no se concede; pues la intención del patrono no fue la de atribuir un hecho falso. En ese sentido, puede verse la sentencia de esta Sala, N° 106, dictada a las 14:00 horas, del 22 de abril, de 1998; fallo en el cual y en lo que interesa, se señaló:

"La concesión de daños y perjuicios fundada en el numeral 82 del Código de Trabajo, responde a motivos diversos, a los tomados en cuenta para imponer el pago de intereses, los cuales están expresados claramente en el segundo párrafo de esa norma... En el Voto Número 110, de las 10:00 horas del 17 de abril de 1996, se hace referencia al sistema de indemnización tarifado previsto en la legislación laboral, consagrado en los numerales 28, 29 y 82, todos del Código de Trabajo. Respecto de este último se dijo que se tarifó también esa indemnización adicional por los daños y perjuicios que ocasionen los patronos, ante la imputación falsa, a los trabajadores, de algunas de las causales de despido justificado, enumeradas en el artículo 81. En consecuencia, la condena a pagar intereses y la imposición de la indemnización en virtud del artículo 82 no son excluyentes. Sin embargo, se observa que en el presente caso, esta última no procede, al no ajustarse la situación fáctica a los presupuestos contemplados en la norma, en virtud de que el patrono no le imputó al trabajador un hecho falso; por el contrario, su conducta aunque mal valorada para justificar el despido, fue demostrada en juicio. Ya esta Sala en forma reiterada ha expresado que, cuando la parte patronal demuestra en juicio la existencia del hecho invocado como causal del despido, a pesar de la errónea valoración en que haya incurrido sobre la gravedad del mismo, resulta improcedente condenarla al pago de la indemnización contemplada en el numeral 82 aludido; puesto que ésta sólo procede ante la ausencia total de motivo para despedir." (El subrayado no es del documento original) (Sobre el tema, pueden consultarse también, las sentencias de este año -98-, N°s. 32, de las 9:00 horas, del 30 de enero; 135, de las 9:00 horas, del 29 de mayo; 144, de las 10:40 horas, del 19 de junio; 148, de las 10:00 horas del 24 de junio).

Por lo expuesto, en el presente caso se considera bien resuelto por el Ad-quem, lo tocante al pago de los daños y perjuicios; toda vez que, la sociedad empleadora, no le atribuyó un hecho falso al trabajador y el mismo fue fehacientemente probado en el juicio; sin embargo, los juzgadores de primera y de segunda instancias estimaron que no revestía la gravedad suficiente como para dar base legítima para poder dar por finalizada la relación de trabajo, sin responsabilidad patronal.

V.- El argumento del recurrente, de que, en un caso idéntico, sí

se le concedieron los daños y perjuicios al actor, no puede influenciar la decisión que ahora se toma en el presente asunto, pues quedó demostrada la falta laboral cometida y, en consecuencia, la falta de derecho del señor Valverde Durán, para que se le pague la indemnización que pretende. En atención a lo considerado, lo procedente es declarar sin lugar el recurso planteado y confirmar el fallo impugnado.

P O R T A N T O:

Se confirma la sentencia recurrida." <sup>5</sup>

## **6. PROCEDENCIA DEL PAGO DE LOS SALARIOS CAÍDOS**

"(...) Por último, tampoco son procedentes los salarios caídos ni el reajuste salarial pretendido. Los primeros solo son procedentes cuando se dispone la reinstalación, pues se trata de restituir al trabajador con el pleno goce de los derechos que le corresponden; la cual no resulta ser la situación de que se conoce, debido a que, con relación al segundo despido, la actora solicitó el pago del preaviso y del auxilio de cesantía. Con respecto a lo segundo, no se demostró, ni se alegó en el expediente, algún fundamento razonable para que procediese tal reajuste." <sup>6</sup>

## **7. IMPROCEDENCIA POR DEMOSTRARSE FALTA DEL TRABAJADOR**

"II.- El artículo 82, párrafo segundo, del Código de Trabajo dispone que: "Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del pre-aviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono". El preaviso y la cesantía son derechos que otras disposiciones legales otorgan, siempre que el trabajador sea despedido, sin justa causa (artículos 28 y 29 del Código de Trabajo), mientras que la indemnización por daños y perjuicios, tiene como único apoyo legal lo dispuesto en el artículo 82, párrafo segundo; sea, la circunstancia de no demostrarse la causa del despido. Así las cosas, si el patrono demuestra que despidió al trabajador, porque incurrió en una causal, no puede imponérsele el pago de la

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

---

indemnización de daños y perjuicios establecida en la norma transcrita, de la que se deduce, al igual que de la jurisprudencia nacional, que esa obligación indemnizatoria, en el fondo, dimana de la conducta ilegítima o arbitraria del patrono, o de la que así pueda calificarse ante una eventual falta de prueba. De manera que si, el patrono, demostró los hechos que dieron lugar al despido y, asimismo, que procedió conforme a una razonable apreciación de los mismos, ninguna responsabilidad podría caberle en el pago de los indicados daños y perjuicios, por más que los Tribunales, con diferente criterio o con el examen de otras circunstancias, lleguen a la conclusión de que a pesar de haber mérito para el despido del trabajador, le pueda corresponder esa indemnización. Esto es lo que ocurre en el presente caso, según se desprende de las razones que, el Tribunal Superior, expuso en el considerando V del fallo, lo cual permite concluir, que es atendible el recurso en cuanto a los mal llamados salarios caídos; pues, en realidad, son los daños y perjuicios que regula el párrafo segundo del relacionado artículo 82 del Código de Trabajo. Cabe advertir que, las partidas que concedió el Tribunal de instancia al actor, en el fallo recurrido, por concepto de preaviso y de auxilio de cesantía, se encuentran firmes, por un acto de liberalidad de la demandada al haberse allanado a las mismas, en el presente recurso. No son de recibo las argumentaciones esbozadas por el recurrente, en lo que respecta a los salarios dejados de percibir, por el actor, del 13 de noviembre de 1991 al 8 de diciembre del mismo año, período durante el cual se le suspendió de sus labores, hasta la celebración de la Asamblea General de Coopesa R.L., la que al final acordó su destitución. Manifiesta la demandada que, dicha medida, se tomó para proteger al trabajador contra expulsiones violentas y hasta el momento de poder hacer efectiva su destitución; pero esa suspensión, debió acordarse, ineludiblemente, con goce de salario, mientras en dicha Asamblea General se llegaba a definir la situación laboral del actor, lo que omitió hacer la demandada. Dicha protección no tenía por qué afectar los ingresos del trabajador, ni de su familia, porque para efectuar una suspensión de esa clase, se deben tomar en cuenta tanto los intereses del trabajador cuanto la conveniencia social; razón por la que le corresponde el pago de dichos salarios. De los autos se desprende que, la demandada, en ningún momento ha actuado de mala fe en el presente proceso, ni lo hizo a la hora de despedir al actor. Si bien es cierto que al trabajador se le reconoció, en la presente litis, el pago de los extremos de preaviso y de auxilio de cesantía, como se dijo en el considerando segundo, ello se debió a que, la demandada, se allanó en un acto de liberalidad, a dichos extremos en el presente recurso. La falta atribuida al accionante existió, razón por la que la demandada ha de tenerse como litigante de buena fe. Así las cosas, en vista de

que la parte patronal logró acreditar la falta, que sirvió de fundamento para el despido, sin responsabilidad patronal, lo procedente es revocar parcialmente la sentencia recurrida, en cuanto condenó a la demandada al pago de los salarios caídos [...]."<sup>7</sup>

**FUENTES CITADAS**

- 1 VEGA DÍAS María Gabriela. La reinstalación en el derecho laboral costarricense. Tesis para optar al grado de licenciada en derecho por la Universidad de Costa Rica. 1990. P 11,17,18,19,21,23
- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución número 14 del 15 de enero de 1999.
- 3 HERRERA CASTRO Luis Guillermo. Terminación del contrato individual de trabajo. Efectos indemnizatorios no reconocidos por nuestros tribunales laborales. Revista Judicial. N° 34 de setiembre de 1985. página 72.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución número 329 del 5 de mayo del 2004.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución número 232 del 16 de setiembre de 1998
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución número 00003 del 8 de enero de 1997.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución número 00004 del 5 de enero de 1994.