

SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

Elaborado por:
PhD. Michael Vásquez López

SUSPENSIÓN Y TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO

En esta lectura, se analizarán las causas de la suspensión de los contratos laborales así como la terminación de la relación jurídica laboral.

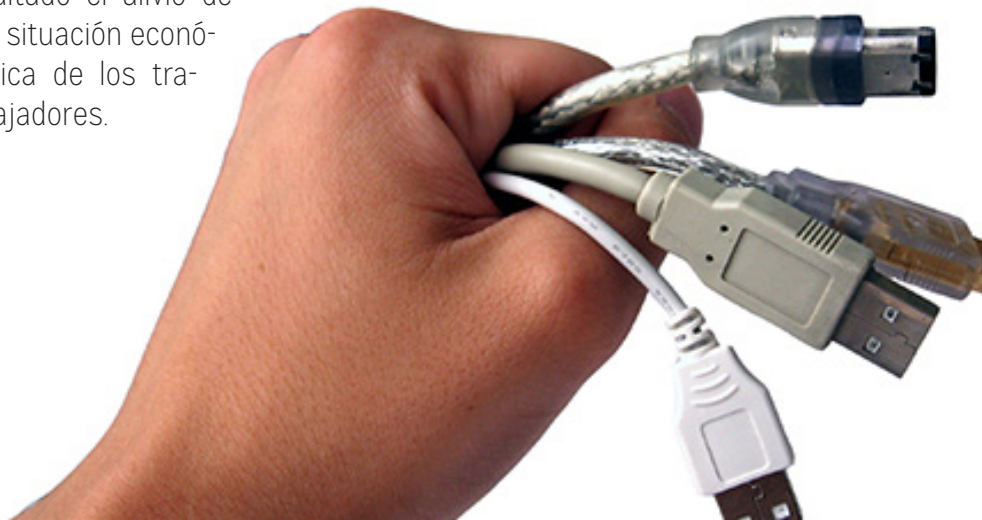
A continuación se utilizarán extractos del Código de Trabajo y votos de la Sala Segunda de Costa Rica para comprender estas dos situaciones tan importantes tanto para el patrono como para el trabajador.

En el artículo 73 del Código de Trabajo señala lo siguiente:

ARTÍCULO 73.- La suspensión total o parcial de los contratos de trabajo no implica su terminación ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. La suspensión puede afectar a todos los contratos vigentes en una empresa o sólo a parte de ellos.

ARTÍCULO 74.- Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores:

- A. La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;
- B. La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo, y
- C. La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo. En los dos primeros casos el Poder Ejecutivo podrá dictar medidas de emergencia que, sin lesionar los intereses patronales, den por resultado el alivio de la situación económica de los trabajadores.



ARTÍCULO 76.- Durante la suspensión de los contratos de trabajo fundada en alguna de las tres causas a que se refiere el artículo 74, el patrono o sus sucesores pueden ponerles término cubriendo a los trabajadores el importe del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponderles.

ARTÍCULO 78.- Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a éste, o la prisión preventiva que en su contra se decreta, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria.

ES OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DAR AVISO AL PATRONO DE LA CAUSA QUE LE IMPIDE ASISTIR AL TRABAJO, DENTRO DE LOS TRES DÍAS SIGUIENTES A AQUEL EN QUE COMENZÓ SU ARRESTO O PRISIÓN.

Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los tres días siguientes a aquel en que comenzó su arresto o prisión; y reanudar su trabajo dentro de los dos días siguientes a aquél en que cesaron dichas circunstancias. Si no lo hicie-

re se dará por terminado el contrato, sin que ninguna de las partes incurra en responsabilidad. A solicitud del trabajador, el jefe de la cárcel le extenderá las constancias necesarias para la prueba de los extremos a que se refiere el párrafo anterior.

ARTÍCULO 79.- Igualmente es causa de suspensión del contrato, sin responsabilidad para el trabajador, la enfermedad comprobada que lo incapacite para el normal desempeño de sus labores durante un período no mayor de tres meses. Salvo lo dicho en disposiciones especiales o que se tratare de un caso protegido por la Ley de Seguro Social, la única obligación del patrono es la de dar licencia al trabajador, hasta su total restablecimiento, siempre que éste se produzca dentro del lapso indicado, y de acuerdo con las reglas siguientes: a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses, ni mayor de seis, le pagará medio salario durante un mes. b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de nueve, le pagará medio salario durante dos meses, y c) Después de un trabajo continuo mayor de nueve meses, le pagará medio salario durante tres meses.



Es entendido que a estos casos se aplicará lo dispuesto en el artículo 30 y que el patrono durante la suspensión del contrato podrá colocar interinamente a otro trabajador.

ARTÍCULO 80.- Una vez transcurrido el período de tres meses a que se refiere el artículo anterior, el patrono podrá dar por terminado el contrato de trabajo cubriendo al trabajador el importe del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponder a éste en virtud de disposiciones especiales. (La Sala Constitucional anuló este artículo, voto 18356-2009)

Asimismo, en el voto N° 0927 de la Sala Segunda (1994), se trató de resumir los abundantes pronunciamientos de ese Tribunal al respecto, y en lo que interesa, señaló las condiciones para que la suspensión sea acorde con los derechos fundamentales del afectado, dentro de las que destaca, el obligado pago del salario:

Para el examen que interesa en esta acción, debe quedar objetivamente razonada la necesidad de suspender al servidor contra quien se inicia -o sigue- el procedimiento sancionatorio, lo cual, por ende, se debe corresponder, sin ningún esfuerzo dialéctico, con "el mérito de los autos" según reza la propia norma impugnada. Pero, además, (b) esa suspensión a que se refiere la norma no es una sanción. Se trata de una medida cautelar, tomada mientras dura el procedimiento, que precisamente se dirige a una eventual sanción contra el servidor. Por tal motivo, la suspensión no puede acordarse, en la forma en que tradicionalmente ha venido haciéndose, sin pago de salario al servidor, porque, entonces, perdería su carácter precautorio, para convertirse en una sanción anticipada, que viola el artículo 39 Constitucional.

Al amparo de lo indicado, está claro que solo en caso de ser necesario y para garantizar el éxito de la investigación, se puede disponer la suspensión del trabajador, pero ésta debe necesariamente hacerse con pago de salarios.



La suspensión como medida precautoria cuando lo es con el disfrute del salario y sustentada en una necesidad no puede permanecer por períodos muy extensos sin que sea tramitado el procedimiento administrativo correspondiente (como ocurre en caso de examen), debido que con ello se atenta contra la estabilidad laboral que tiene todo trabajador, aparte de que no le proporciona la seguridad jurídica que el mismo ordenamiento debe proveerle dentro de su relación de trabajo, siendo que no puede mantenerse a la espera por un tiempo indefinido, para que sea resuelta en definitiva su relación laboral. En consecuencia, el recurso debe declararse con lugar en cuanto a este extremo, como en efecto se hace (Sala Segunda, 2000, voto número 3784).

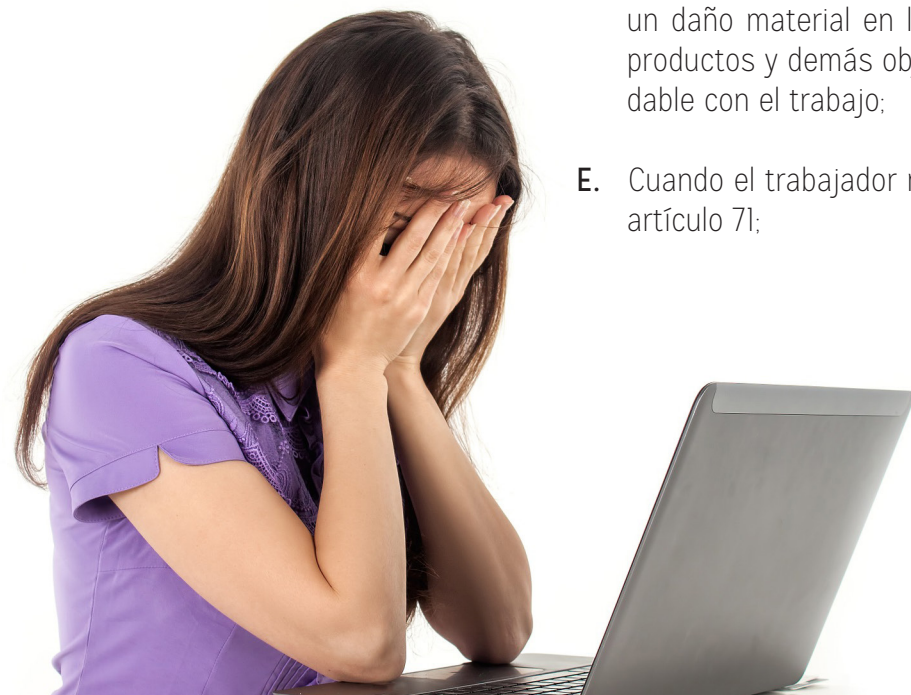


TERMINACIÓN DEL CONTRATO

El artículo 81 del Código de Trabajo expone el elenco de situaciones en las cuales la relación jurídica laboral llega a su fin:

ARTÍCULO 81.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- A. Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;
- B. Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;
- C. Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- D. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;
- E. Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;



- F. Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- G. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes-calendario
- H. Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;
- I. Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;
- J. Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;
- K. Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y
- L. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

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

Por otra parte, el voto 145-14 de la Sala Segunda (2014) señala lo siguiente:

Para esta Sala, la circunstancia de que se le negara la posibilidad de seguir recolectando el fruto, los años siguientes, se debe tener como una ruptura de la relación con la consecuente responsabilidad; de ahí que el accionado deba afrontar las consecuencias pecuniarias del cese. Se considera que no se demostraron los hechos que presuntamente los llevaron a prescindir de los servicios de la accionante como recolectora de café.

La Sala Segunda (2012) en el voto 077-12 señaló sobre una situación de una mujer en estado de embarazo y que se encontraba interina por unos meses lo siguiente:

Según puede apreciarse en la acción de personal, la actora fue nombrada interinamente por dos meses. En la propia demanda se da cuenta de que la relación finalizó en la fecha predispuesta, de lo cual lógicamente se infiere que el cese tuvo por causa un hecho objetivo, precisamente, el término de su nombramiento interino. En autos no consta que a su vez se haya realizado un nombramiento de otra persona -también de forma interina- en la plaza que ella ocupaba, que permitiera de algún modo visualizar que la verdadera causa de no mantenerse vinculada laboralmente a la municipalidad, fuera su estado de embarazo. Es decir, no hay elementos probatorios de los cuales se deduzca que se dio un acto discriminatorio por parte de la demandada. Se aclara que la prohibición establecida en el artículo 94 del Código de Trabajo lo es, como lo dice la norma, para "despedir" a la trabajadora embarazada; lo que no es aplicable al presente caso tratarse de la extinción del contrato a plazo por razón de vencimiento, y no de un despido. **VOTO SALVADO.** Quien suscribe el voto salvado, considera que carece de importancia la existencia de un contrato laboral escrito, el nombre que las partes consignaron, y si la contratación fue por tiempo determinado, pues para el despido de la mujer en estado de gravidez, es necesario y obligatorio cumplir con el trámite indicado ante la instancia administrativa competente, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. De no hacerse debe el patrono pagar a la trabajadora, las indemnizaciones comprendidas en el ordinal 94 bis ya citado.



Es importante rescatar los dos elementos de esta jurisprudencia: un contrato por tiempo definido y además la necesidad de realizar el debido proceso en el caso de las mujeres embarazadas, los cuales se señalan a continuación:

ARTÍCULO 82.- El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad:

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

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

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



ARTÍCULO 83.- 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. Quedan 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. Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- D. Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;
- E. Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

- F. Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;
- 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;
- H. Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- I. Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70, y
- J. Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.



La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores.

El voto 225-10 de la Sala Segunda (2010) destaca lo siguiente:

LA FALTA DE CANCELACIÓN OPORTUNA Y COMPLETA DEL SALARIO ES UNA CONDUCTA PATRONAL QUE JUSTIFICA PLENAMENTE AL TRABAJADOR/A A DAR POR CONCLUIDA LA RELACIÓN LABORAL CON RESPONSABILIDAD PARA EL PATRONO DE PAGARLE LAS PRESTACIONES LABORALES (ARTÍCULO 83 INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO).

La falta de cancelación oportuna y completa del salario es una conducta patronal que justifica plenamente al trabajador/a a dar por concluida la relación laboral con responsabilidad para el patrono de pagarle las prestaciones laborales (artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo). La Sala ha reiterado el criterio de que en tales casos, previo a dar por concluida la relación laboral, el trabajador/a debe prevenirle al empleador el cumplimiento correcto de la obligación que le reprocha. No se demostró que trabajador apercibiera a su patrono de cancelarle la totalidad de su salario, no procede pago de prestaciones.

El Código de Trabajo establece las causas en las cuales el trabajador puede separarse de su trabajo sin responsabilidad, ya sea suspendiendo la relación laboral o terminándola.



ARTÍCULO 84.- 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.

ARTÍCULO 85.- Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales:

- A. La muerte del trabajador;
- B. La necesidad que tuviere éste de satisfacer obligaciones legales, como la del servicio militar u otras semejantes que conforme al derecho común equivalen a imposibilidad absoluta de cumplimiento;
- C. La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Esta regla sólo rige cuando los hechos a que ella se refiere produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos, y cuando se haya satisfecho la preferencia legal que tienen los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido, y
- D. La propia voluntad del patrono. Las prestaciones a que se refiere el aparte a) de este artículo, podrán ser reclamadas por cualquiera de los parientes con interés que se indican posteriormente, ante la autoridad judicial de trabajo que corresponda. Esas prestaciones serán entregadas por aquella autoridad a quienes tuvieran derecho a ello, sin que haya necesidad de tramitar juicio sucesorio para ese efecto y sin pago de impuestos.



Esas prestaciones corresponderán a los parientes del trabajador, en el siguiente orden:

1. El consorte y los hijos menores de edad o inhábiles;
2. Los hijos mayores de edad y los padres; y
3. Las demás personas que conforme a la ley civil tienen el carácter de herederos.

Las personas comprendidas en los incisos anteriores tienen el mismo derecho individual, y solo en falta de las que indica el inciso anterior entran las que señala el inciso siguiente.

(Así adicionados estos tres párrafos por el artículo 1, de la Ley No.2710 del 12 de diciembre de 1960.)

Para el pago de las prestaciones indicadas, el Tribunal correspondiente ordenará la publicación de un edicto en el "Boletín Judicial". Ocho días después de su publicación el juez de trabajo determinará la forma en que deba entregarse el giro a los interesados conforme al orden establecido. Si se presentaren consignaciones por este concepto, el juez deberá llamar de inmediato a los interesados mediante la publicación del edicto indicado.

(Así adicionado por el artículo 1, de la Ley No. 3056 del 7 de noviembre 1962.)

- E.** Cuando el trabajador se acoja a los beneficios de jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipalidades.

(Así adicionado este inciso por el artículo 2, de la Ley No. 5173 del 10 de mayo de 1973.)



ARTÍCULO 86. - El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas:

- A. Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga, y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada;
- B. Por las causas expresamente estipuladas en él, y
- C. Por mutuo consentimiento.

La Sala Segunda (2008) en su voto 2008-000168 indica que:

SEGÚN LA TERMINACIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO, DEBEN EXTERNARSE ALGUNAS CONSIDERACIONES RELACIONADAS CON LA CARGA DE LA PRUEBA.

Según la terminación del contrato de trabajo, deben externarse algunas consideraciones relacionadas con la carga de la prueba. Así, con base en los artículos 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo, la jurisprudencia ha señalado que al trabajador (a) le corresponde acreditar la existencia del despido, y al

patrono, invocar y demostrar las justas causas que le sirvieron de fundamento. Lo anterior se refuerza si acudimos al numeral 317 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 452 del Código de Trabajo (voto N° 553, de las 10:25 horas, del 24 de mayo del 2000). En el supuesto de que el empleador no alegue una causal de despido, sino una dejación del trabajo por parte del empleado; también le incumbe demostrar, sin lugar a dudas, que tal hecho sucedió. En caso de no hacerlo, debemos estimar que el rompimiento se dio sin que mediara la voluntad del trabajador (a) ni ninguna causa atribuible a este (a).

La Sala Constitucional (1997) en el voto 563-97 apuntó que la falta o infracción disciplinaria:

LOS HECHOS DETERMINANTES DE LAS FALTAS DISCIPLINARIAS SON INNUMERABLES, PUES DEPENDEN DE LA ÍNDOLE DE LOS COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS DE LOS SUJETOS 'SUBORDINADOS', COMPORTAMIENTOS O CONDUCTAS EN VERDAD ILIMITADOS EN NÚMERO DADA SU VARIEDAD.

(...) es una violación al funcionamiento de cualquier deber propio de su condición, aún (sic) cuando no haya sido especialmente definida aunque si (sic) prevista. Los hechos determinantes de las faltas disciplinarias son innumerables, pues dependen de la índole de los comportamientos o conductas de los sujetos 'subordinados', comportamientos o conductas en verdad ilimitados en número dada su variedad; por ello se deduce la existencia de tres elementos de la falta disciplinaria: 1.- un elemento material: que es un acto o una omisión; 2.- un elemento moral: que

es la imputación del acto a una voluntad libre; y 3.- un elemento formal: que es la perturbación al funcionamiento del servicio o afección inmediata o posible de su eficacia.

Como bien apuntan Olea y Casas Baamonde (2002):

La falta sancionable, por mucho que en ocasiones tienda a objetivarse, siempre ha de poder ser imputada al dolo o negligencia del trabajador; en cuanto a esta última, además, en una relación duradera y con tiempos largos de actividad de cumplimiento dentro de la duración, la buena fe no consiente que se exija en todo momento una conducta impecable, sin el menor descuido, una diligencia celosa y sin desfallecimiento (Barreiro); el ordenamiento cuenta con los fallos humanos del buen padre de familia; cuenta también, parafraseando, con los del "buen trabajador" debiendo éste (sic) sólo (sic) una diligencia normal, como se violó; lo que ésta (sic) tolera ni es conducta sancionable ni puede ser sancionada. En cuanto al dolo, es éste (sic) el contractual que, abstraído del motivo, acusa el conocimiento y la voluntad del culpable. (p. 392).

El voto 00218-98 de la Segunda (1998) establece lo siguiente:

(...) que el despido tiene una doble dimensión: como una manifestación del poder disciplinario del empresariado, el cual es correlativo al deber de subordinación de la persona trabajadora y cuya expresión máxima sería, precisamente, el poder de despedir a la prestataria del trabajo, o como forma de extinción de la relación laboral, a iniciativa de la parte empleadora, con independencia de la naturaleza de la causa productora de este. Dentro de esos enfoques, el despido disciplinario -basado en un incumplimiento previo, grave y culpable de las obligaciones de la persona trabajadora- es una manifestación de la facultad de la entidad patronal de extinguir el contrato, en este caso con carácter sancionador, y es consecuencia de una determinada concepción de la relación de trabajo y de la propia empresa (...).



Por otra parte, el voto 350-2013 de la Sala Segunda (2013) señala:

Cosa distinta ocurre en el denominado Sector Público, donde las instituciones siempre están obligadas a realizar un trámite de investigación, para garantizarle los derechos de defensa, plena y efectiva, al servidor que se pretenda despedir. Esta es una obligación de carácter general e imperativo para las instituciones públicas y ha sido confirmada por la Sala Constitucional.

No obstante esta distinción, existen casos en el otro sector, el privado, en los cuales, por disposición legal, se requiere de un trámite previo al despido, también ineludible (V gr. embarazo, lactancia, representación sindical). También cuando el patrono, voluntariamente, se somete a él, por ejemplo en convenciones colectivas o en reglamentos. En esas situaciones, el procedimiento previo al despido es un derecho del trabajador. Así las cosas, la exigencia de un procedimiento previo al despido, y la consecuente nulidad o invalidez de éste en el caso de su inobservancia, sólo existe en la empresa privada si, en la legislación laboral que rige en ella, está previsto excepcionalmente como parte de un régimen de estabilidad, con mecanismos bien claros, como lo es el de la reinstalación, para hacerlo respetar

La libertad de despido tiene raigambre constitucional (artículo 63 de la Constitución Política). Sin embargo, ello no exime a la empleadora de la obligación de señalar, concretamente, las causas que motivaron su decisión de dejar cesante a la persona trabajadora sin responsabilidad patronal.

Para determinar si reúne esas condiciones deben analizarse de manera cuidadosa las consecuencias de la conducta señalada, pero, sobre todo, las circunstancias en que se produjo y las que incidieron en la conformación de la voluntad patronal.



El voto 2004-602, de la Sala Segunda (2004) apunta que:

**SOBRE LA FALTA GRAVE Y LA SANCIÓN,
SE DICE QUE EL DESPIDO DEBE SER EL
ÚLTIMO RECURSO Y DEBE REALIZARSE
SIEMPRE UN DEBIDO PROCESO.**

La falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y que está sancionada con el despido sin responsabilidad patronal (artículo 81 inciso I) del Código de Trabajo), no se configura con cualquier conducta omisiva o por cualquier acción del trabajador. Por eso no puede depender de la valoración del empleador, sino que está sujeta a determinación por los juzgadores en materia laboral, aplicando criterios de equidad, justicia y, sobre todo, confrontando los hechos o las omisiones imputables al trabajador con las obligaciones sustanciales que le impone el contrato de trabajo. Esto es así porque, por el principio de continuidad que rige los contratos por tiempo indefinido (...), se impone sopesar la falta versus la sanción para no violentar el principio de la proporcionalidad entre la falta y la sanción.

Sobre la falta grave y la sanción, se dice que el despido debe ser el último recurso y debe realizarse siempre un debido proceso.

La Sala Segunda (2009) en el voto 2009-000487 indica que:

De manera reiterada, esta Sala ha señalado que la potestad disciplinaria (despido-sanción) debe ser ejercida, por la parte patronal, dentro de los parámetros fijados por el ordenamiento objetivo y sin desnaturalizar los fines perseguidos al reconocerla. En consecuencia, ha de ser utilizada para la reafirmación de un derecho subjetivo o para la consecución de intereses legítimos, porque es ahí en donde radica la causa material de su recepción legislativa y su funcionalidad.

Si, estando en presencia de relaciones jurídicas como la laboral, el acto así emitido trasluce, a su vez, un comportamiento contrario a la lealtad y a la honestidad que cabría exigir con la contraparte, además de cometer fraude de derecho se incurre también en un abierto quebranto del principio de buena fe. En definitiva, la teoría del fraude de derecho constituye, por un lado, la causa jurídica para negarle al titular de una potestad o de un derecho subjetivo ejercitado en forma desviada de su destino, la tutela del ordenamiento jurídico y, por otro, la fuente incuestionable de responsabilidad civil. En el concreto ámbito del derecho laboral, existe fraude de ley si, una vez determinada la falta de coincidencia entre el fin específico, siempre de interés público o general, a que se encamina el precepto del ordenamiento jurídico aplicable y el perseguido por una de las partes de la relación de trabajo al ejercitar la potestad conferida, el primero no se alcanza. Se trata de una desviación perfectamente tipificada en la legislación vigente, cuya consecuencia es la nulidad del acto emitido, a pesar de que, en términos formales, no sea contrario a la legalidad.



LA JURISPRUDENCIA HA SIDO CLARA EN EL SENTIDO DE QUE EN EL CASO DE AUSENCIAS AL TRABAJO ES INDISPENSABLE QUE EL EMPLEADO, POR RAZONES DE LA BUENA FE Y DEL DEBER DE CONSIDERACIÓN MÍNIMA QUE SUBYACE COMO ELEMENTO DE TODO CONTRATO LABORAL, ESTÁ OBLIGADO A AVISARLO Y A JUSTIFICARLO EN FORMA OPORTUNA Y NO SE HA ACEPTADO COMO CORRECTA LA PRÁCTICA DE HACERLO POSTERIORMENTE.

Ciertamente, la jurisprudencia de la Sala Segunda ha establecido en forma reiterada que, por imperativos del principio de buena fe y del deber de consideración mínima, inherentes a todo contrato laboral, es obligación de la persona trabajadora que se ausente durante dos o más días consecutivos, informarle a su contraparte, en forma oportuna, las razones de su inasistencia (para que esta pueda disponer las medidas pertinentes en resguardo de sus intereses) y acreditarlas con los documentos idóneos, pues el simple acto de comunicarlas no conlleva, de modo automático, el aval de la justificación correspondiente. Cualquier actitud de descuido que menoscabe la relación laboral y las obligaciones recíprocas que de ella derivan es inaceptable. Así, en el Voto n.º 158, de las 15 horas, del 4 de octubre de 1989, se indica lo siguiente: “La jurisprudencia ha

sido clara en el sentido de que en el caso de ausencias al trabajo es indispensable que el empleado, por razones de la buena fe y del deber de consideración mínima que subyace como elemento de todo contrato laboral, está obligado a avisarlo y a justificarlo en forma oportuna y no se ha aceptado como correcta la práctica de hacerlo posteriormente (...). Se concreta que el aviso y comprobación deben hacerse en forma oportuna, o sea durante los dos primeros días, con el fin de que el patrono pueda tomar las medidas del caso para la atención de sus intereses; y no es concebible una actitud de descuido y descortesía como si no existiera de por medio una relación con obligaciones recíprocas. Se habla del término de dos días por lo menos, en vista de que de acuerdo con el artículo 81, inciso g), del Código de la materia, la inasistencia al centro de trabajo sin permiso del patrono y en forma injustificada es causa de despido, de suerte que la ausencia en aquellos términos hace nacer de inmediato para el empleador el interés legítimo para proceder de conformidad. Si de acuerdo con la norma basta la ausencia conforme se ha señalado para que se de (sic) el motivo de despido, ahí está implícito el deber de acreditar las cuestiones de hecho que excluyen la falta antes de que ésta (sic) se pueda tener por configurada y se produzcan los efectos que legitiman al patrono para actuar en defensa de sus derechos”.

El voto 2008-822, de la Sala Segunda (2008), afirma cuanto sigue:

(...) esta Sala ha resuelto que existen afecciones que imposibilitan el cumplimiento de los plazos señalados en las diferentes normas -reglamentarias, convencionales, etc.- para presentar la justificación de ausencias, y que han sido interpretadas rígidamente por el empleador (piénsese, por ejemplo, en una persona que, a raíz de un golpe en la cabeza, queda inconsciente durante varios días). En esos supuestos excepcionales, se ha interpretado que el plazo para justificar la ausencia se debe computar a partir de que el trabajador esté en la posibilidad efectiva de cumplir personalmente ese deber, o, al menos, de solicitarle a algún familiar o conocido que lo haga (vid voto N° -sic- 158 de las quince horas del cuatro de octubre de mil novecientos ochenta y nueve).

Corresponde analizar, entonces, en cada caso concreto, las posibilidades reales del trabajador o de la trabajadora, de acudir a su lugar de trabajo a entregar el documento justificativo, para determinar si prevalece o no una conducta negligente o maliciosa de su parte, respecto del cumplimiento de tal deber.

Por otro lado, la Sala Segunda (1997) en el voto 305-97 enfatiza que:

El despido es el acto jurídico mediante el cual se produce la resolución del contrato de trabajo por voluntad del patrono. Tal modo de extinción del vínculo puede tener carácter justificado, cuando es el resultado del ejercicio de la potestad disciplinaria ante el incumplimiento, imputable al trabajador o a la trabajadora, de sus obligaciones contractuales (despido sanción) -ver, al respecto, los numerales 19, 71, 72 y 81 del Código de Trabajo- o bien, puede ser injustificado, cuando es la consecuencia, directa o encubierta, de la libertad de despedir, de la que, en principio, es titular el empleador o la empleadora (despido-liberalidad) -artículos 28, 31 y 80 del Código de Trabajo-. La diferencia sustancial o de fondo entre ambos está constituida por el efecto necesariamente indemnizatorio del segundo que, por lo general, no lo tiene el primero. También se distinguen en el aspecto procesal, porque, según se esté ante uno u otro, así se establece si existe o no la carga de la parte patronal de justificar su acto, acreditando las causas que, en la realidad, lo motivan y que permiten su correcta calificación legal en esta vía.



Asimismo, la Sala Segunda (1998) (año) en el voto 218-98 considera que:

El despido puede ser enfocado desde dos puntos de vista: como una manifestación del poder disciplinario del empresario, el cual es correlativo al deber de subordinación del trabajador y cuya manifestación máxima sería, precisamente, el poder de despedir al trabajador, o como forma de extinción del contrato de trabajo a iniciativa del empresario con independencia de la naturaleza de la causa productora de este.

Es prudente agregar el voto 5000-93 de la Sala Segunda (1993) señala que

“

el derecho de los patronos de reorganizar su empresa y de reducir gastos, tendientes a estabilizar su economía, pues no aceptarlo sería violentar el derecho constitucional a la libertad de comercio, pero en un Estado Social de derecho como el vigente en Costa Rica, no pueden vulnerarse impunemente las libertades y derechos fundamentales de los ciudadanos.

”



En el voto 2007-17971, emitido a propósito de una acción de inconstitucionalidad planteada contra los artículos 9 y 10 del Reglamento para otorgamiento de incapacidades y licencias a beneficiarios del Seguro de salud, ese mismo órgano jurisdiccional estableció:

La necesidad de un trabajador a (sic) incapacitarse, certificado así responsablemente por un médico, es un asunto que no puede ser valorado únicamente en términos económicos, pues dicha condición refleja precisamente la existencia de un estado vulnerable en la salud de la persona y frente a esto, el Estado tiene el deber de tutelarle, garantizarle la atención requerida y de conformidad con los derechos laborales además, garantizar su reestablecimiento en condiciones dignas y justas. Lo anterior valorado a la luz del derecho fundamental al trabajo y al de salud, sin atender a un plazo, sino a las condiciones médicas establecidas, con las responsabilidades de lo recomendado por dicho profesional. Esto por cuanto, como se indicó, existen supuestos en los cuales no se califica para optar por una pensión por invalidez, quedando como opciones para el patrono el término del contrato laboral con responsabilidad laboral o, para el trabajador, regresar al trabajo en condiciones precarias de salud. Situación, que como se advierte, resulta no solo inconstitucional, sino también contraria a los derechos humanos". Y, en uno más reciente, el n.º 2008-1573, de las 14:55 horas, del 30 de enero de 2008, expresó: "Importa también recordar que la jurisprudencia constitucional ha vedado, aún en el campo de las relaciones laborales entre sujetos de derecho privado, que la enfermedad se convierta en un factor de discriminación en contra del empleado, que le haga derivar consecuencias perjudiciales a su situación (sentencias # 2005-13205 de las 15:13 horas del 27 de setiembre del 2005 y #2007-3168 de las 10:30 horas del 9 de marzo de 2007). En síntesis, el despido –aun mediando el pago de prestaciones completas– no es una solución que derive ni comulgue con los principios de justicia social ni de solidaridad.



La ala Segunda (2007) en el voto 2007-000788 establece que:

Las contrataciones laborales de derecho privado están regidas por el principio de libre despido, es decir, la potestad patronal de prescindir por su sola voluntad y sin motivo justificado de los trabajadores(as) a su servicio, eso sí, cargando con la obligación de reconocerles las indemnizaciones contenidas fundamentalmente en los artículos 28 y 29 del Código de Trabajo; es decir, el preaviso y el auxilio de cesantía, cuando la contratación supera los tres meses de antigüedad. Esa obligación de pago también subyace cuando el contrato de trabajo debe concluir, por otras causas ajenas a la voluntad del trabajador. Dice así el artículo 29 de este Código: “Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas...”. De lo anterior resulta importante destacar a los efectos de esta litis que, en aquellas situaciones en las que la conclusión del vínculo deviene por una causa ajena a la voluntad del trabajador, el patrono está obligado a cancelarle las indemnizaciones respectivas. Desde el otro ángulo, nos encontramos entonces, con el derecho del trabajador a rescindir voluntariamente la contratación, caso en el cual estamos frente a una renuncia, entendida como la voluntad libre y determinada de dar por concluido el vínculo, sin ninguna responsabilidad para las partes más que la del trabajador (a) de otorgar el aviso oportuno o bien, la rescisión laboral con responsabilidad patronal. Este último supuesto ocurre porque las relaciones laborales generan obligaciones recíprocas para ambas partes. Cuando el infractor de esas obligaciones es el patrono, el trabajador agredido en sus intereses tiene el derecho de rescindir la contratación con responsabilidad patronal, caso en el cual, el ordenamiento le otorga la plena garantía de esos derechos. Así por ejemplo, el numeral 83 inciso i) en relación con el 70 inciso i) de la normativa citada establece esa posibilidad, cuando el empleador ejecute cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme con la ley, violando así una de las prohibiciones contenidas en ese último numeral o bien, cuando incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones derivadas del contrato (artículo 83, inciso j). En el caso que nos ocupa, el actor presentó formalmente ante los representantes de la parte demandada, su decisión de romper el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, señalando la existencia de un *ius variandi* abusivo que la demandada “ha pretendido ejercer como método de presión para obligar al suscrito a renunciar”.

La Sala Segunda (1999) se refiere al tema del IUS VARIANDI como:

(...) una derivación de la potestad patronal de ordenar y dirigir la actividad para la cual contrata al trabajador, el ius variandi se ha definido como la potestad patronal, de variar de manera legítima las condiciones básicas de la contratación. Esta Sala se ha referido al tema en numerosas ocasiones, considerando lo siguiente:

EL PATRONO COMO ORGANIZADOR DEL TRABAJO TIENE LA FACULTAD DE TOMAR DECISIONES DE MANERA UNILATERAL, CON EL FIN DE PROPICIAR LAS CONDICIONES ÓPTIMAS PARA EL DESARROLLO DE SU EMPRESA, ESTO SE DENOMINA “IUS VARIANDI”.

En efecto, con la figura jurídica del “ius variandi”, se denomina genéricamente la facultad jurídica que tiene el empleador, para poder modificar, legítimamente y en forma unilateral, las condiciones de la relación laboral, en el efectivo ejercicio de sus propias potestades de mando, de dirección, de organización, de fiscalización y de disciplina, que se le confieren, de principio, ante el innegable, por necesario, poder directivo del cual goza dentro de la contratación. Ahora bien, esta facultad

debe ejercerse siempre que las medidas tomadas no atenten contra las cláusulas esenciales del contrato, ni mermen los beneficios del trabajador. En efecto, si el patrono ejerce su derecho de manera abusiva o arbitrariamente, con perjuicio directo a los intereses del empleado, queda éste colocado en una clara situación que le permite romper justificadamente la respectiva relación. (Sentencia de Sala, números 300, de las 10:50 horas del 29 de setiembre de 1999).

En síntesis, el patrono como organizador del trabajo tiene la facultad de tomar decisiones de manera unilateral, con el fin de propiciar las condiciones óptimas para el desarrollo de su empresa, esto se denomina “ius variandi”. Sin embargo, esta potestad posee sus límites, siendo improcedente que el patrono arbitrariamente modifique las condiciones esenciales del contrato de trabajo, sea el salario, la jornada y la jerarquía.

Efectivamente, si el cambio implica una variación de la jornada, de las funciones, de la jornada o del salario, podría implicar un uso abusivo del ius variandi, lo cual es ilegal y denunciante ante la Inspección de Trabajo del Ministerio.

Ahora bien cuando se realizan labores diferentes para las que se contrató un trabajador; si a este se le contrata y se le utiliza en un puesto de mayor jerarquía al que se estipuló en el contrato, se le debe pagar de acuerdo con ese puesto.

En caso contrario si se le utiliza en un puesto de menor jerarquía al del contrato se debe pagar por el puesto estipulado en él, si no se estipuló en el contrato el puesto por desempeñar, el trabajador solo está obligado a desempeñar el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que guarden relación con la actividad de la empresa, industria o negocio.

Es importante destacar que las condiciones nunca pueden variar en perjuicio del trabajador, existen elementos del contrato que por ninguna razón pueden modificarse, como son el salario, la jornada y la jerarquía, hay otros elementos accesorios que podrían variar siempre y cuando no perjudiquen al trabajador. Si el empleador varía las condiciones esenciales o no esenciales, pero perjudican al trabajador, este puede solicitar el rompimiento del contrato laboral con responsabilidad patronal, ante el Ministerio de Trabajo o un Juzgado de Trabajo.



Dentro del contrato laboral se puede pactar el salario en cualquier moneda de curso legal, al igual que es válida la práctica de pagar en colones, al tipo de cambio actual, será un riesgo para ambas partes del contrato el tipo de cambio, el cual es un factor externo a la relación laboral. Así, cuando el tipo de cambio está alto de alguna manera pierde el patrono y gana el trabajador, y cuando el tipo de cambio está bajo, la situación ocurre a la inversa.

Se dará una ilegalidad en el momento en que el salario del trabajador, al convertirlo a colones, baje a tal nivel que no llegue ni siquiera al salario mínimo, caso en el cual debe hacerse una "renegociación" a fin de no afectar el ingreso del trabajador, pues se haría necesario una modificación a fin de que este reciba al menos el salario mínimo de acuerdo con el Decreto de Salarios Mínimos vigente en el momento.



En el voto 2003- 4101 de la Sala Segunda (2003), esa Sala puntualizó lo siguiente:

La importancia de la obligación patronal de certificación tiene relación con los principios de igualdad y del debido proceso pues la desigualdad material de patronos y trabajadores ha de encontrar y encuentra en el derecho de la Constitución -y aún en la legislación ordinaria- compensaciones jurídicas: la obligación de certificar la causal del retiro o de la cesación del contrato -incluso cuando expresamente no lo reclame el trabajador- es una de ellas, como lo son las social y doctrinariamente pacíficas normas atinentes a la nulidad absoluta de las renunciaciones a las disposiciones del código, el "in dubio pro operario", la presunción de existencia del contrato individual de trabajo, el privilegio especialísimo de que gozan en caso de quiebras y otros supuestos los créditos a título de preaviso y cesantía, la absoluta prohibición de obligar a los trabajadores por cualquier medio a "retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezca" (Código de Trabajo, respectivamente, artículos 11, 17, 18, 33, 70 inciso c). La libertad e igualdad jurídicas, consustanciales a las personas, requieren para su traducción real de normas procesales y sustanciales como las referidas para reducir la desigualdad material, como se infiere del artículo 50 constitucional. Este, eje del Estado Social de Derecho inaugurado en los años cuarenta, introduce al título de las garantías sociales con una aspiración a la libertad e igualdad reales. El artículo 74 cierra el mismo título invocando el "principio cristiano de justicia social" y el equilibrio entre los factores de la producción, lo cual hace de la justicia social un valor constitucional de primer orden". Sin embargo, ni de las normas citadas ni de los pronunciamientos de la Sala Constitucional -vinculantes erga omnes, de conformidad con el artículo 13 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional- puede desprenderse que la falta de expedición del certificado o su debida notificación conviertan en nulo el acto de desvinculación patronal. De ahí que, precisamente para resguardar los derechos de las personas trabajadoras, esta Sala haya admitido el despido tácito en casos en que la parte empleadora las excluyó de planillas y dejó de posibilitarle el cobro del subsidio por su incapacidad a la Caja Costarricense de Seguro Social o de pagarle el salario.

La Sala Segunda (2006) en su voto 2006-01131 explica el despido encubierto:

Doctrinaria y jurisprudencialmente también se le conoce como “despido encubierto”, “despido indirecto” o “autodespido” y 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.

Sobre este tema, esta Sala Segunda (1997) en el voto 141-1997 aclara que:

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.

La Sala Segunda (2005) en el voto 597-05 explica sobre la causa justa:

La “causa justa del despido” viene a ser toda circunstancia con base en la cual no debe hacerse exigible al empleador la continuidad de la relación de trabajo por haber desaparecido su interés en ella, debido a la falta de confianza en el cumplimiento por parte del trabajador de sus obligaciones o bien, porque el cumplimiento se haga imposible o excesivamente oneroso.



La Sala Segunda (2007) en el voto 2007-000381 se refiere al poder sancionatorio:

(...) ese poder sancionatorio, debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad. En este caso, interesa el primero, el que en su modalidad objetiva implica la necesaria existencia de una relación de causa a efecto entre los hechos invocados como sustento del rompimiento de la relación y el acto jurídico del despido (entre otros, se puede consultar el Voto número 353, de las 10:40 horas, del 5 de abril del 2000). En ese sentido, observamos que a folio 4 consta la carta de despido entregada al actor con fecha 20 de agosto del 2001, la que textualmente reza: "Hemos sido comunicados por su superior de sus constantes muestras de indisciplina en su puesto de trabajo

y en presencia de clientes inclusive. Además de su renuencia a respetar a las órdenes (sic) giradas por su superior en cuanto a que ningún vendedor puede utilizar el espacio donde se despachan los repuestos para realizar

EL PODER SANCIONATORIO, DEBE EJERCERSE DE CONFORMIDAD CON LOS PRINCIPIOS DE CAUSALIDAD, DE ACTUALIDAD Y DE PROPORCIONALIDAD.

ninguna actividad, aunado al irrespeto hacia la empresa al llegar constantemente tarde./ Es por ello que la empresa ha decidido revisar con severidad sus faltas por lo cual se le comunica que queda despedido sin responsabilidad patronal por haber llegado tarde ocho días en lo que va del mes de agosto, lo cual es intolerable para la empresa..." (énfasis suplido). De dicha carta de despido, tal y como se alega en el recurso, se colige, sin lugar a dudas, que efectivamente, la causa del cese de la relación lo fueron las ocho llegadas tardías supuestamente verificadas en agosto de ese año, y no el comportamiento laboral anterior del actor, el cual se tomó en cuenta, tal y como se expresó en ese documento, para ligarle efectos severos a las llegadas tardías. De ahí que, efectivamente, lleva razón el recurrente, al señalar que no podía tenerse como justificado el despido con base en hechos que no se invocaron como base de esa decisión en el referido documento.

La Sala Segunda (2010) en el voto 447-2010) se refiere al daño moral y el despido:

El daño moral en el ámbito de las relaciones de trabajo y para el caso concreto de los despidos resulta procedente únicamente en aquellos supuestos en que el empleador ha incurrido en una conducta que trasciende el mero hecho de la destitución y causa perjuicios adicionales, de orden subjetivo, en contra de la persona que trabaja. Esta Sala ha concluido que las indemnizaciones previstas en la correspondiente normativa compensan plenamente los daños derivados de un despido, incluyendo aquellos de naturaleza subjetiva como el sufrimiento o la angustia que generalmente siguen a la pérdida del trabajo. Así, una indemnización extraordinaria a la que previó el legislador con motivo de un despido justificado o injustificado, solo es procedente en el caso de que se acredite que el empleador trascendió los límites normales de su potestad disciplinaria o libertad de despido, con lo que ocasiona un daño diferente y mayor al de la simple pérdida del trabajo.

El contrato de trabajo se comprueba aportando el contrato y cuando el documento se ha perdido o bien, cuando el contrato es verbal, se puede probar su existencia por cualquier medio legal, especialmente por medio de testigos.

Cuando se trata de testigos al servicio del mismo empleador, se necesita que haya tres declarantes perfectamente enterados de los elementos esenciales de dicho contrato de trabajo. Sin embargo, si la persona empleadora solo tiene contratada a cuatro personas trabajadoras o menos, bastará que dos de ellos rindan testimonio sobre la existencia del contrato.



Como se ha evidenciado en los artículos citados, la relación de trabajo puede verse terminada:

- » Porque así lo indique el contrato de trabajo.
- » Por pensión, jubilación o muerte de la persona trabajadora.
- » Por renuncia de la persona trabajadora.
- » Por despido por parte de la persona empleadora:
 - » Con responsabilidad patronal.
 - » Sin responsabilidad patronal.
- » Por acuerdo de partes (persona empleadora y persona trabajadora).
- » Por incumplimiento grave de las obligaciones de la persona empleadora.

EN CASO DE DESPIDO Y SOLAMENTE EN LOS CONTRATOS DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO O INDETERMINADO DAN DERECHO A COBRAR EL PREAVISO Y AL PAGO DE AUXILIO DE CESANTÍA (PRESTACIONES LABORALES), ADEMÁS DE VACACIONES Y AGUINALDO PROPORCIONALES EN CASO DE DESPIDO INJUSTIFICADO O CON RESPONSABILIDAD PATRONAL.

En caso de despido y solamente en los contratos de trabajo por tiempo indefinido o indeterminado dan derecho a cobrar el preaviso y al pago de auxilio de cesantía (prestaciones laborales), además de vacaciones y aguinaldo proporcionales en caso de despido injustificado o con responsabilidad patronal. Si el despido fuera sin res-

ponsabilidad patronal, solo corresponderá el pago de aguinaldo y vacaciones proporcionales.

Los contratos de trabajo por tiempo definido solo otorgan el derecho a recibir el pago de aguinaldo y vacaciones proporcionales.

Se entenderá la existencia de un contrato de trabajo cuando alguien presta servicios o realiza trabajos y otro los recibe a cambio del pago de un salario.



Cuando termina la relación laboral, es una obligación del patrono darle un certificado o carta de conclusión del contrato de trabajo, cualquiera que sea la causa de cese de la relación laboral.

Si hubiera negativa de entregar la carta, se recomienda presentarse ante el patrono con dos testigos para acreditarla o acudir a la Oficina de Inspección de Trabajo correspondiente antes de que transcurran dos días consecutivos después del despido, para la elaboración de una "boleta" de requerimiento de dicho certificado, para entregársela al patrono o bien, en casos especiales, para que un o una inspector (a) de trabajo acompañe a la persona interesada, para que se compruebe el hecho del despido y sea testigo de la negativa de incumplimiento del patrono.

El artículo 35 del Código de Trabajo establece que:

A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono, a solicitud del trabajador, deberá darle un certificado que exprese únicamente: a) La fecha de su entrada y la de su salida, y b) La clase de trabajo ejecutado. Si el trabajador lo desea, el certificado determinará también a) La manera como trabajó, y b) Las causas del retiro o de la cesación del contrato.

A la luz de esta norma, la Sala Constitucional ha establecido, en reiteradas resoluciones, la obligación del empleador de entregar la comunicación del despido al trabajador. En ese sentido, ya desde la sentencia número 2170, de las 10:12 horas del 21 de mayo de 1993 había señalado que:

Si a un trabajador se le especifica por escrito la falta en que incurrió y por la cual se le despide, la empresa no podría posteriormente en el juicio alegar que fue otra diferente, ni aducir que existen faltas concomitantes, salvo que por convención colectiva o por ley así se hubiera establecido. Por lo demás, la obligación de certificación también permite documentar el tiempo y clase de trabajo ejecutado, facilitando a la parte débil de la relación laboral el reclamo de sus derechos.



La sentencia número 2170 de las 10:12 horas del 21 de mayo de 1993 había señalado que:

La jurisprudencia de esta otra Sala también ha establecido que la omisión de quien emplea de entregar ese documento no torna al despido en injustificado, pues el derecho de defensa de la persona que trabaja también se garantiza si las faltas se precisan al contestar la demanda, dado que estaría en la posibilidad de aportar al proceso la prueba que estime oportuna en salvaguarda de sus derechos. Lo que sí no resultaría válido es que una vez notificadas, ya sea mediante el comunicado que prevé el artículo 35 citado o en la contestación de la demanda, el empleador pretenda modificarlas o aumentarlas.

De la misma forma, se ha enfatizado que cuando la parte empleadora no concrete los hechos que motivaron el despido, al menos en la contestación de la demanda, el cese deberá tenerse por injustificado, por cuanto esa circunstancia sí le impide a la parte actora ejercer adecuadamente su derecho de defensa, por lo que constituiría una violación grave al debido proceso, aún en relaciones de empleo privado.

En principio, todas las contrataciones deben efectuarse por tiempo indefinido, salvo aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar; en esos casos se permitirá un contrato a plazo fijo.

De no ser este tipo de situaciones, a pesar de que se renueven contratos cada cierto plazo, se estaría en presencia de un contrato a plazo indefinido, pues los contratos se renuevan, porque el trabajador realiza una actividad permanente de la empresa, conservando de esta forma la antigüedad.

En estos casos no hace falta un contrato cada cierto tiempo, algunos patronos utilizan este método para evitar el pago de prestaciones, pero la realidad es que los contratos son por tiempo indefinido, lo cual significa que no importa cuántos contratos se firmen, ya que se toma como tiempo corrido en un eventual pago de prestaciones laborales.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

Alonso, M., Baamonde, C., & Del Trabajo, M. (2001). *Derecho del Trabajo*. (19ª ed.). España: Editorial. S.L. Civitas Ediciones.

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (29/08/1943). Código de Trabajo. [Ley N°2] Recuperado el 01/12/2016 de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC

Constitución Política de Costa Rica [Const.]. (29/08/1943). Versión 17 de la norma. 24/08/2015. Recuperado el 01/12/2016 de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC



The logo for ILUMNO, featuring the word "ILUMNO" in white, uppercase, sans-serif font. The letter "O" is replaced by a white circle with a small gap at the top, resembling a stylized eye or a lens. The logo is positioned on the left side of the page, centered vertically, and is set against a solid orange rectangular background.

ILUMNO