

OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

Elaborado por:
PhD. Michael Vásquez López

OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LOS TRABAJADORES

En esta lectura se analizarán las obligaciones y deberes de los trabajadores. Para su desarrollo se tomarán fragmentos de forma textual de los Votos de la Sala Segunda de Costa Rica.

La Sala Segunda (2010) en el voto 1532-10 establece un derecho del trabajador del no conocer con exactitud el nombre de su empleador

EL TRABAJADOR NO ESTÁ OBLIGADO A CONOCER CON EXACTITUD EL NOMBRE DE SU EMPLEADOR. El trabajador no está obligado a conocer con exactitud el nombre de su empleador (a), mucho menos cuando una empresa actúa bajo una o varias nomenclaturas.

La Sala Segunda (2010) en el voto 1010-10 profundiza sobre el tema anterior

NO ES OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR CONOCER CON CERTEZA QUIÉN ES SU VERDADERO Y REAL PATRONO. Quedó demostrado que el actor prestaba servicios en la finca que trabajaban conjuntamente la pareja (...), cuya titularidad tiene la señora (...) como propietaria, pero el codemandado, como es lo usual en estos casos, ejercía el control de la producción. Esta sala, en casos en que se da la existencia de redes empresariales complejas, ha determinado que lo justo y equitativo es ordenar correr el velo social que cubre la actividad del grupo y responsabilizar solidariamente a todos los participantes que figuren en la demanda, por los derechos laborales del o los (as) trabajadores (as). Con mucha mayor razón en este caso, en que es evidente la mancomunidad de los demandados en la gestión de un negocio agropecuario familiar, en el que cooperaban con el aporte de su fuerza física, mental y patrimonial, obteniendo beneficios como resultado de sus gestiones; siendo ambos los verdaderos empleadores del actor y por ende responsables solidarios. No existe ningún indicio de que el codemandado fuera un simple arrendatario del inmueble donde prestó servicios el actor.



Se continúa con el desarrollo de la Sala Segunda (2008) en el voto 748-08

TRABAJADORA FUE REPORTADA A LA CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL POR LA DEMANDADA. NO ES EXIGIBLE QUE TRABAJADOR CONOZCA QUIÉNES SON SUS PATRONOS.

En el expediente consta el estudio de cuotas de la Caja Costarricense de Seguro Social, en la cual aparece la codemandada

reportando a la actora como su trabajadora. Este documento público no ha sido desvirtuado por las partes accionadas, de manera tal, que la validez del mismo es indiscutible. La tesis de la recurrente no tiene sustento, pues no ha demostrado razones para justificar los motivos por los cuales incluyó como empleada ante la institución dicha, y reportaba los salarios de la trabajadora. Quedó demostrado que

EL TRABAJADOR NO ESTÁ OBLIGADO A CONOCER CON EXACTITUD EL NOMBRE DE SU EMPLEADOR (A), MUCHO MENOS CUANDO UNA EMPRESA ACTÚA BAJO UNA O VARIAS NOMENCLATURAS.

el codemandado daba órdenes y pagaba el salario a la actora; sin embargo, esta circunstancia no exime a la codemandada como patrona de la actora. Al trabajador/a, no le es exigible conocer quiénes son sus patronos. Procede condena solidaria de codemandados.

La Sala Segunda (2008) en el voto 969-08 toca el tema del trabajador intermitente

TRABAJADOR INTERMITENTE. El trabajo intermitente como aquél que no es instantáneo o para una obra determinada y, al trabajador intermitente, como aquél cuya labor se caracteriza por la eventualidad y la prestación, a intervalos desiguales. Señala que "La situación típica del trabajo intermitente corresponde al estibador o cargador de puerto. Este trabajador, si bien se encuentra unido a uno o varios patronos durante todo el año, depende de que la llegada o salida de barcos originen las tareas de carga o descarga de los mismos. Por lo general, no tiene obligación de presentarse al empleo y se le contrata y paga por día".



Un derecho del trabajador es el pago del kilometraje que se refiere la Sala Segunda (2008) en este Voto 826-08:

Arriba esta Sala a la conclusión de que sí procede el reclamo de kilometraje, toda vez que encuadra dentro de los parámetros exigidos por el canon 38 del Código de Trabajo, el cual establece: "Si se contrata al trabajador para servicio o ejecución de obra en lugar distinto al de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, el patrono sufragará diariamente los gastos razonables de ida y retorno, siempre que haya diez o más kilómetros de separación entre ambos sitios". Si bien es cierto, el fundamento legal dado por la parte actora refiere al artículo 39 del Código Laboral, también es cierto que el juez (a) es quien conoce el derecho, y es bajo esta premisa que se está concediendo, de acuerdo al precepto 38 del mismo cuerpo de normas, el pedimento de marras.

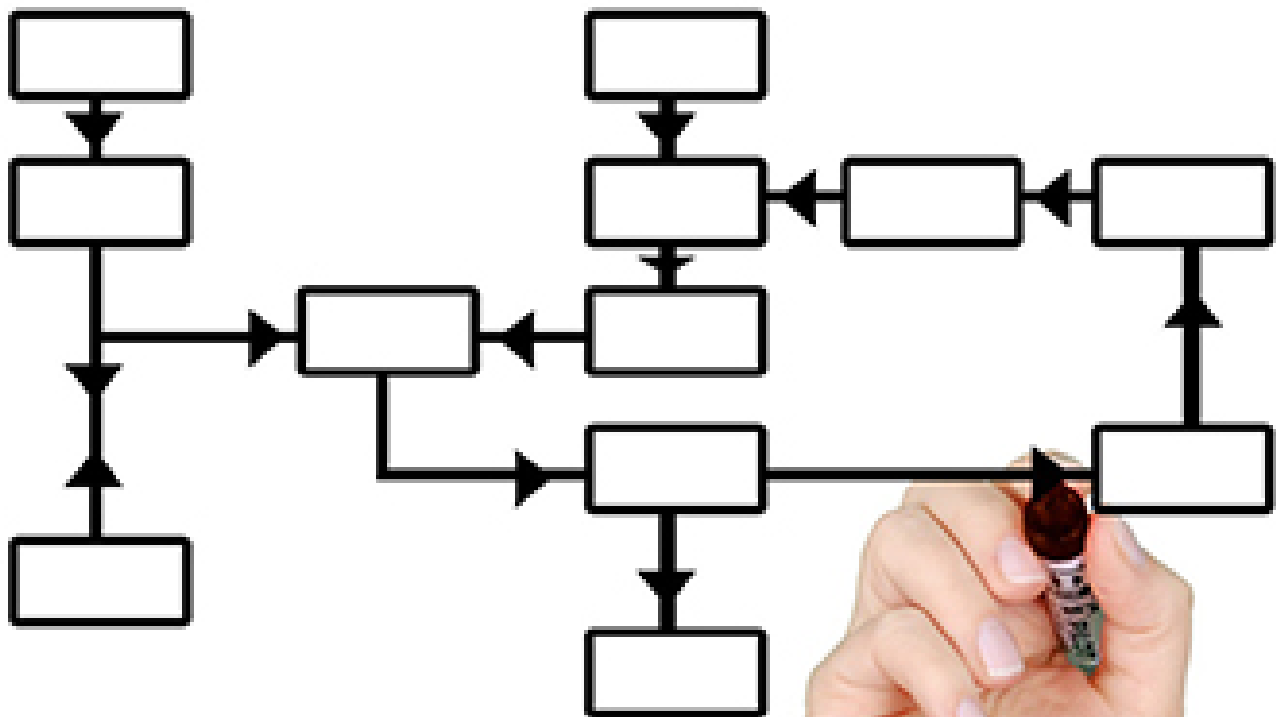
El deber de diligencia del trabajador se desarrolla en el Voto 90-06 y por el autor Francisco Castro (1984) al indicar:

La diligencia, a través de sus diversas manifestaciones contractuales, marca cuál ha de ser el comportamiento del trabajador al ejecutar la prestación de trabajo, persiguiendo, en último término, su cumplimiento satisfactorio. Se comprende por tanto, que este obrar diligente, que impone al trabajador el hacer todo lo necesario para que el empresario obtenga un resultado útil de la prestación, preserva la obtención del rendimiento debido, (...) (p. 107.)



Por otra parte, Barreiro (1981) también se refiere al tema de la diligencia pero, esta vez, desde la óptica de las relaciones laborales, al apuntar:

La actividad que desempeña el trabajador determina ya la prestación de aquella diligencia que se corresponda con la que de manera ordenada y satisfactoria observan los miembros pertenecientes a su mismo círculo profesional, debiendo así poseer la medida de aptitudes y conocimientos de sus restantes compañeros de trabajo, pudiendo por lo demás serle exigida una diligencia diferente más elevada en razón de sus conocimientos especiales. El crecimiento continuo de la tecnificación en la vida profesional ha tenido, como una de sus muchas consecuencias, el nacimiento y la potenciación de actividades que encierran un fuerte grado de tecnicidad, riesgo o peligrosidad en su ejercicio, que con anterioridad pasaba prácticamente desapercibido. Han surgido de esta manera los trabajadores altamente cualificados o especializados, de los que se requiere una capacidad no común, o de otra manera dicho, una aptitud para la ejecución ordenada y satisfactoria de su trabajo, distinta a la de cualquier otro trabajador. (p.132.)



En cuando a la diligencia y el deber del trabajador de soportar la potestad sancionatoria, este se establece en el Voto 1028-05 de la Sala Segunda (2005) al señalar lo siguiente:

En el derecho disciplinario, en razón del fin que persigue, cual es la protección del orden social general, y de la materia que regula, -la disciplina-, la determinación de la infracción disciplinaria es menos exigente que la sanción penal, ya que comprende hechos que pueden ser calificados como violación de los deberes del funcionamiento, que en algunas legislaciones no están especificados, y, en otras, sí. De manera que, el ejercicio de este poder es discre-

LA FALTA O INFRACCIÓN DISCIPLINARIA SE HA DEFINIDO DICHIENDO QUE ES UNA VIOLACIÓN AL FUNCIONAMIENTO DE CUALQUIER DEBER PROPIO DE SU CONDICIÓN, AUN CUANDO NO HAYA SIDO ESPECIALMENTE DEFINIDA AUNQUE SI PREVISTA. .

cional, de allí que proceda aplicar sanciones por cualquier falta a los deberes funcionales, sin necesidad de que estén detalladas concretamente como hecho sancionatorio, por lo cual, la enumeración que de los hechos punibles se haga vía reglamentaria no tiene carácter limitativo.

Motivado en la variedad de causas que pueden generar su aplicación, en la imprecisión frecuente de sus preceptos y en la esfera de aplicación, no siempre es orgánico ni claro en la expresión literal, razón por la cual puede sancionarse discrecionalmente las faltas no previstas concretamente, pero que se entienden incluidas en el texto, siempre y cuando resulten de la comprobación de la falta disciplinaria, mediante un procedimiento creado al efecto. La falta o infracción disciplinaria se ha definido diciendo que es una violación al funcionamiento de cualquier deber propio de su condición, aun cuando no haya sido especialmente definida aunque si 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 afcción inmediata o posible de su eficacia.

El trabajador tiene un deber en su comportamiento con el patrono que se señala en el Voto 14-06 de la Sala Segunda (2006) de la siguiente forma:

COMPORTEAMIENTO DEL TRABAJADOR FUERA DEL LUGAR DE TRABAJO. La doctrina ha establecido que "la medida general de la diligencia del trabajador y de la trabajadora depende del contenido obligacional del contrato de trabajo, que puede, de esta manera proyectar sobre su esfera la exigencia de una diligencia distinta a su comportamiento privado, siendo superior o inferior a la norma general, adquiriendo así la diligencia extralaboral un carácter más directo o conexo con sus deberes laborales, aunque de hecho su conducta tenga lugar en el campo privado. De esta forma, la especialidad de la situación o circunstancias en las que se puede encontrar el trabajador con motivo de las obligaciones asumidas en su relación laboral, actúa como un corrector del principio general de no considerar como negligentes los impedimentos que, eventual u ocasionalmente, puedan derivarse del comportamiento que de manera normal es observado por una persona de acuerdo con el desarrollo de la vida en comunidad. Esto puede determinar el que una conducta que, en principio no es de valorar como negligente, lo sea en atención a las obligaciones asumidas en la relación laboral, en atención a su personal posición frente a esa relación. Estas obligaciones pueden ser determinadas contractualmente. Sin embargo, nada impide que surjan de una interpretación razonablemente amplia del puesto o de la función que se desempeña. En este sentido, por ejemplo, la conducta del cajero de un banco que participa en juegos de azar, así como el trabajador que ante una importante función encomendada con carácter especial por la empresa se embriaga, encontrándose al día siguiente con sus facultades disminuidas para la realización del encargo encomendado.



Sobre el deber de lealtad del trabajador se destaca lo siguiente en los Votos 487-12 y 862-09 respectivamente:

COMPETENCIA DESLEAL (CONCURRENCIA). El accionante incurrió en falta grave por cuanto, junto con un compañero de trabajo, formó una sociedad para brindar los mismos servicios que su empleadora.

Profundizando la Sala Segunda (2009) en el voto 862-09 se desarrolla el concepto de competencia desleal.

COMPETENCIA DESLEAL (CONCURRENCIA DESLEAL) EN EL EMPLEO. No solo se falta al deber de fidelidad y buena fe, cuando el trabajador concurre o compete directamente con la actividad del patrono. (Aunque no es tema de interés para resolver este proceso, también se contraviene este deber cuando pretende favorecer directamente a la competencia de su patrono por medio del ofrecimiento de servicios que redunden en una eventual potenciación de su capacidad competitiva que afecte o pueda afectar a su empleador).



El trabajador tiene derecho a la intimidad pero al mismo tiempo el patrono tiene una potestad de vigilancia y la Sala Segunda (2011) en el Voto 172-11 lo explica:

DERECHO A LA INTIMIDAD. Con respecto al derecho a la intimidad se cita el voto de la Sala Segunda n° 124-10 y el voto de la Sala Constitucional n° 6552-03. El empleador tiene la potestad de vigilar y comprobar el fiel desempeño de las labores pactadas por medio del contrato de trabajo. No obstante, ese poder debe ejercerse de manera afín con las garantías fundamentales del empleado, de modo que los sistemas de monitoreo aplicados deben estar originados en una necesidad objetiva y ser proporcionales con el fin para el que están dispuestos. Ello con el objeto de descartar que se conviertan en un ambiente de acoso, que amenace con coartar el derecho de intimidad. Se indicó que la actora fue despedida por pérdida de confianza, por irrespeto en el uso de las herramientas de la empresa y el abuso en la forma de emplear el tiempo laboral, que utilizaba para hacer comentarios que deterioraban las relaciones interpersonales con sus compañeros. Como prueba se aportaron las grabaciones de sus conversaciones telefónicas. Sin embargo, consta que la empresa no tenía ningún interés real y objetivo que justificara esas grabaciones, pues la actora no fungía como operadora del servicio de "call center" que esa compañía daba, y no consta que hubiera habido advertencia alguna en ese sentido. Así, ese monitoreo no sólo constituyó un ejercicio abusivo de la potestad de control y dirección de la empleadora, sino también un flagrante quebrantamiento del derecho de intimidad de la actora. Finalmente, se aclara que se cometió un yerro al considerar como falta grave los comportamientos descritos en los incisos a) y d) del artículo 72 del Código de Trabajo, puesto que para que estos pudiesen ser sancionados con el despido, se requería una amonestación previa (se cita la sentencia n° 251-02). NOTA. Si bien, la falta atribuida no puede considerarse lo suficientemente grave como para justificar la máxima sanción, se estima que la grabación de las llamadas telefónicas no resulta violatoria del derecho a la intimidad de la trabajadora. La naturaleza del servicio impone la necesidad de verificar el uso de las herramientas de trabajo y la calidad del servicio prestado a través de la escucha telefónica. Además, el hecho de que la accionante se desempeñara como supervisora no deslegitima la medida adoptada, pues con mayor razón estaba llamada a dar el ejemplo al personal subordinado, aparte de que ella tenía conocimiento de que la grabación de las comunicaciones era práctica común, conocida y aceptada por los trabajadores en la empresa.

EL TRABAJADOR TIENE DERECHO AL REPOSO CUANDO SUFRE DE UNA ENFERMEDAD, EL REPOSO ES PARTE DE SU TRATAMIENTO PARA RECUPERARSE.

Es importante destacar que el patrono no puede registrar el escritorio, computadoras, casilleros o áreas en las cuales se le conceda al trabajador intimidad puesto que únicamente por medio de la presencia del mismo trabajador, por medio de orden de juez o que hubiera una situación de extremo peligro se pudiera realizar este tipo de actuaciones. La Sala señala aspectos relacionados a estas situaciones en los siguientes votos:

La Sala Segunda (2013) en el voto 465-13 se explica sobre el despido justificado:

DESPIDO JUSTIFICADO POR VIAJAR AL EXTERIOR ESTANDO INCAPACITADO.

No existe prueba fehaciente de la cual se desprenda que viajara a Cuba para recibir el tratamiento médico. Por el contrario, consta que ese año contrajo matrimonio en ese país, por lo que es evidente que el motivo del viaje no era recibir el tratamiento médico, sino su propio matrimonio. De las probanzas se desprende que en verdad él no cumplió -como debió hacerlo- con el reposo médico prescrito en las incapacidades extendidas a su favor, aparte de que vulneró el principio de la buena fe que rige las relaciones laborales. En consecuencia, a la Sala no le cabe la menor duda de que el accionante incurrió en la falta grave achacada. Caso de guarda del Tribunal Supremo de Elecciones.

Para complementar mejor la jurisprudencia anterior, se relaciona con la Sala Segunda (2010) en el voto 598-10

FIN QUE PERSIGUE EL OTORGAMIENTO DE UNA INCAPACIDAD. SE DEBE VALORAR CADA CASO CONCRETO Y EL TIPO DE INCAPACIDAD. CASO DE DESPIDO POR INCUMPLIR REPOSO EN ESE PERÍODO.

El actor, durante los períodos de incapacidad, realizó otras actividades y labores, tales como asistir a 37 sesiones de la Junta Directiva de la Asociación Solidarista y viajó fuera del país, donde se denota que no cumplió con el reposo prescrito. Con fundamento en la prueba y tomando en cuenta el cuadro clínico ansioso depresivo severo diagnosticado al actor, no cabe duda de que el reposo ordenado era necesario para su pronta recuperación. El actuar del demandante resulta ser una falta grave al contrato de trabajo, suficiente para justificar el despido sin responsabilidad patronal.

El tema de la incapacidad se retoma por la Sala Segunda (2011) en el voto 949-11

INCAPACIDAD DEL TRABAJADOR SUSPENDE EL CONTRATO LABORAL: NO IMPLICA SU TERMINACIÓN. CASO DE DESPIDO JUSTIFICADO DE DOCTORA INCAPACITADA QUE ATENDIÓ PACIENTES EN SU CONSULTORIO PRIVADO.

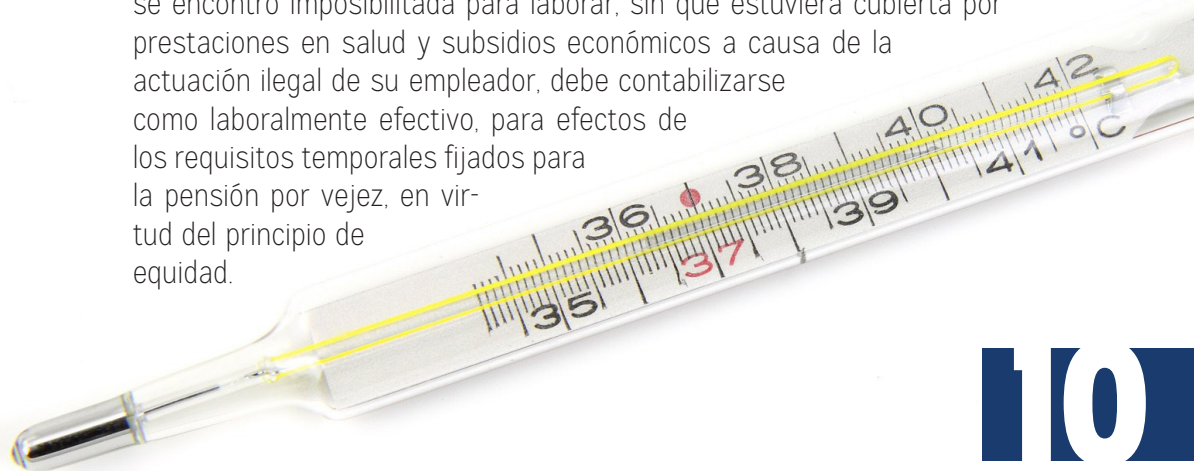
Si la demandante ejerció privadamente la profesión cuando estaba incapacitada, es claro que su actuar resulta ser una falta muy grave al contrato de trabajo, suficiente para justificar su despido sin responsabilidad patronal, conforme al artículo 81 inciso l) del Código de la materia, pues el ejercicio privado que realizó de su profesión estando incapacitada, puso en riesgo su salud, faltando al principio de buena fe, probidad que informa la relación laboral, así como otras obligaciones inherentes al contrato de trabajo, el cual se mantiene vigente aún durante el período de incapacidad, pues así lo regula el artículo 73 del Código de Trabajo, al establecer que 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.

Como se puede apreciar en los siguientes votos, la incapacidad produce una suspensión en la relación jurídica laboral.

Por ende, la Sala Segunda (2009) en el voto 1230-09 se refiere a los efectos de la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad

EFFECTOS DE LA SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO POR INCAPACIDAD.

Los efectos de la suspensión del contrato de trabajo por incapacidad, se dirigen a relevar a las partes de las obligaciones pactadas contractualmente, por lo que el trabajador no deberá realizar la prestación personal, ni el patrono pagar más allá de lo establecido por el artículo 79 del Código de Trabajo. Por su parte, el artículo 30 inciso c) del Código de Trabajo establece que, en los supuestos de enfermedad la continuidad del contrato de trabajo no se interrumpe para contabilizar la antigüedad respecto del auxilio de cesantía y preaviso: "La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal u otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo". En este sentido, no obstante existiera una suspensión del contrato de trabajo, el tiempo en el cual la trabajadora se encontró imposibilitada para laborar, sin que estuviera cubierta por prestaciones en salud y subsidios económicos a causa de la actuación ilegal de su empleador, debe contabilizarse como laboralmente efectivo, para efectos de los requisitos temporales fijados para la pensión por vejez, en virtud del principio de equidad.



Efectivamente, cuando sucede una situación de riesgos de trabajo y se produce la incapacidad, hay un fuero de protección que debe ser respetado por parte del patrono, la Sala señala lo siguiente:

La Sala Segunda (2009) en el voto 794-09 explica sobre el fuero de protección del trabajador incapacitado

EFFECTIVAMENTE, CUANDO SUCEDE UNA SITUACIÓN DE RIESGOS DE TRABAJO Y SE PRODUCE LA INCAPACIDAD, HAY UN FUERO DE PROTECCIÓN QUE DEBE SER RESPETADO POR PARTE DEL PATRONO.

FUERO DE PROTECCIÓN DEL TRABAJADOR INCAPACITADO POR RIESGO DEL TRABAJO.

Caso de policía interino que fue despedido mientras estaba incapacitado por accidente laboral. Trátándose de riesgos del trabajo -como el que le aconteció al demandante-, existe una norma especial que protege contra el despido al trabajador (ya sea del sector público o privado) que se halle

incapacitado por esa razón (precepto que los/as suscritos/as pueden aplicar, pese a no haber sido invocado, en virtud del principio iura novit curia -el juez conoce el derecho-). Se trata del canon 254 del Código de Trabajo. De esta manera, el empleador debe esperar todo el tiempo que dure la incapacidad temporal del trabajador (protección que va más allá de los 3 meses del artículo 80 del Código de Trabajo) y reinstalarlo en su puesto original o reubicarlo en otro, y solo si ninguna de esas dos opciones es viable, queda facultado para cesarlo con responsabilidad patronal. Cabe advertir que la Sala Constitucional, en el voto n° 5079-07, sostuvo que no cabe distinguir, para efectos de la protección del artículo 254 del Código de Trabajo, entre servidores propietarios e interinos.

La Sala Segunda (2003) en el voto 436-03 se refiere a la suspensión del contrato de trabajo de la siguiente manera

SUSPENSIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO. De acuerdo con el artículo 78 del Código de Trabajo, la enfermedad incapacitante del trabajador, es una causa de suspensión del contrato de trabajo. La suspensión, constituye en esencia, la paralización del principal efecto que tiene para el trabajador, el contrato de trabajo: la prestación del servicio. La relación laboral no concluye sino que se mantiene en suspenso mientras permanezcan las causas que le dieron origen a la suspensión, pasado lo cual, el contrato de trabajo recobra plena eficacia.



La Sala Segunda (2002) en el voto 427-02 destaca la obligación del trabajador de comunicar a su patrono cuando se le presenta una situación que lo incapacite.

En este caso razonablemente no puede exigirse una comunicación formal sobre la incapacidad. Si la comunidad en que vivía el actor y donde se prestaban los servicios, es pequeña, un accidente grave como el sufrido por él, que lo mantuvo al borde de la muerte, debió, como lo entendió el Tribunal, ser del conocimiento general. Pero, es inaceptable que el trabajador se desentendiera completamente de sus obligaciones laborales, omitiendo absolutamente una comunicación formal, ya que por lo menos debió haberla hecho en relación con la extensión de la incapacidad que lo aquejaba, para que la parte patronal tomara cualquier medida que conviniera a sus intereses. El tiempo de espera del patrono fue más que razonable.

En el Voto 124-10 de la Sala Segunda (2010) se plantea la obligación del trabajador que desempeña cargas relacionados a la seguridad que se debe someter a ciertos estudios médicos para que no ponga en peligro a los ciudadanos.

DERECHOS FUNDAMENTALES DEL TRABAJADOR Y OBLIGACIÓN DE PRACTICARSE PRUEBAS TOXICOLÓGICAS PARA POLICÍAS DEL MINISTERIO DE SEGURIDAD. De acuerdo con nuestra Carta Magna, la cual tutela una serie de garantías inherentes a la condición de persona trabajadora, el control de la esfera privada del trabajador, únicamente será válida en la hipótesis en que el comportamiento extra-laboral sea contradictorio con las labores debidas, campo en el que se debe incluir el control de sustancias psicotrópicas. Asimismo, conforme lo estipulado en el artículo 65 inciso f) de la Ley General de Policía, se establece como requisito de admisión a los cuerpos policiales, el sometimiento a los exámenes y pruebas que sean exigidos legislativa y reglamentariamente. El Decreto n° 30238-SP fija la obligación para los integrantes de los cuerpos policiales del Ministerio de Seguridad Pública de practicarse pruebas toxicológicas, y regula el supuesto en el cual exista negativa de practicarse la prueba, remitiendo al proceso disciplinario a efectos de establecer la responsabilidad del funcionario.



Siguiendo con la línea de la obligación del trabajador de obediencia se cita el voto 093-08 de la Sala Segunda (2008):

JERARQUÍA. DEBER DE OBEDIENCIA. Por regla general, toda persona al servicio de un órgano o ente público está obligado a obedecer las órdenes particulares, instrucciones o circulares de su superior jerárquico, sea o no inmediato, salvo que tengan por objeto la realización de actos evidentemente extraños a su competencia o que sean manifiestamente arbitrarios por constituir delito. Ahora bien, cuando el acto ordenado sea contrario al ordenamiento jurídico por cualquier otro concepto, es obligación del o de la inferior consignar y enviar por escrito sus objeciones al jerarca, quien tendrá la obligación de acusar recibo. En otras palabras, la obediencia administrativa no es ni puede ser ciega porque el primer compromiso es con el bloque de legalidad en su conjunto.

Cabe destacar que además de la obediencia del trabajador, él debe realizar las tareas con la diligencia y cuidados necesarios, el voto 207-03 de la Sala Segunda (2003) establece:

Son obligaciones de los trabajadores ejecutar el servicio contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos; observar rigurosamente las medidas preventivas que les indiquen los patronos para seguridad y protección de los lugares donde trabaja; e incluso prestar (excepcionalmente) los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que los intereses del patrono estén en peligro sin que eso le otorgue derecho a remuneración adicional (incisos b), e) y h) del artículo 71 del Código de Trabajo). Según el artículo 1336 pero del Código Civil, aplicable subsidiariamente por disposición del artículo 15 del Código de Trabajo, por regla de principio toda persona a quien otro ha prestado gratuitamente un bien mueble o inmueble está obligado a cuidar de la cosa como buen padre de familia. Natural (ofrecimiento de una suma determinada al concluir la relación).



Es necesario aclarar sobre este deber de obediencia, el cual no implica cumplir órdenes absurdas, ya que es una relación laboral y no estamos ante algún tipo de esclavitud. El trabajador está en la obligación de acatar las medidas de seguridad correspondientes en la empresa así como cooperar con la seguridad y la salud de su ambiente laboral. Se puede incluir el deber del trabajador de guardar los secretos de la empresa, como por ejemplo, recetas, o procedimientos que le den ventaja a la empresa sobre sus competidores.

El trabajador tiene derecho a recibir pagos sobre el tiempo extra que brinde a su patrono, el voto 814-13 de la Sala Segunda (2013) señala que:

NO PROCEDE SUPRESIÓN DE SOBRESUELDO DE HORARIO ALTERNO POR REUBICACIÓN DE EDUCADORA.

EL TRABAJADOR TIENE DERECHO A RECIBIR PAGOS SOBRE EL TIEMPO EXTRA QUE BRINDE A SU PATRONO.

Si al momento de la reubicación (licencia especial) la actora devengaba un sobresueldo por horario alterno resulta indiscutible el derecho que tiene, conforme a la normativa especial al efecto, a que dentro de su remuneración como funcionaria administrativa se le contemple ese plus, que por lo mismo, en su caso el otorgamiento resulta independiente a los requerimientos que de esos servicios tenga el ente empleador. En aplicación

de las disposiciones especiales, el ente demandado no podía suprimir el subsidio con naturaleza salarial concedido a la actora (inciso c, artículo 174 del Estatuto de Servicio Civil) el plus por horario alterno que percibía antes de ser incapacitada.

La Sala Segunda (2013) en el voto 813-13 explica la situación de reubicación de un trabajador debido a una situación de salud, es un deber del patrono cumplir.

PAGO DEL SOBRESUELDO RECARGO DE LECCIONES. CASO DE REUBICACIÓN POR MOTIVOS DE SALUD. Caso de profesor de música. La reubicación, si bien, como lo señala la parte recurrente, obedeció a una solicitud escrita formulada por el actor, se sustenta en una serie de dictámenes médicos que la recomiendan, de modo que no obedece a una manifestación unilateral de voluntad de parte del trabajador de dedicarse a otras tareas, sino que responde a una intención de salvaguardar su salud y su vida, derechos que, por su naturaleza fundamental, merecen una tutela especial. La jurisprudencia más reciente de esta Sala, en aplicación de la normativa que rige los procedimientos de reubicación por problemas de salud en la entidad accionada, ha considerado que la persona trabajadora, objeto de esa movilidad funcional, tiene derecho a que se le respeten sus condiciones de trabajo, entre ellas las de jornada y salario, de manera tal que no sufra un menoscabo como consecuencia de esa reubicación forzosa. Si bien es cierto el accionante no realizó labores docentes sino administrativas, esa situación obedeció a un importante problema de salud que la afectó, sin que esa circunstancia pueda ir en detrimento de su remuneración.

Es importante destacar que cuando haya una reubicación esto no implica una sanción, así lo aclara la sala en el Voto 811-13 de la Sala Segunda:

NO PROCEDE SUPRESIÓN DE SOBRESUELDOS POR REUBICACIÓN DE EDUCADORA. La actora se desempeñaba como directora de enseñanza preescolar. Sin embargo, fue reubicada como medida cautelar de un procedimiento administrativo que se siguió en su contra. La medida de la reubicación es provisional y no puede ser, de ninguna manera, una sanción anticipada en un procedimiento que se encuentra en investigación, como se dio en este caso. Con su actuación, la Administración sancionó económicamente a la actora de manera anticipada, a través del rebajo de rubros que ésta percibía previo a la aplicación de la medida provisional.



El voto 436-11 de la Sala Segunda (2011) destaca el derecho de prioridad que establece:

Derecho de prioridad que ostentan los trabajadores de una misma área para ocupar las plazas vacantes que se den en ella, y solo si no hubiere ninguno suficientemente calificado es que procede tramitar un concurso interno convocando a colaboradores de otras instancias del CNP. Precisamente, en contra de esta disposición, el codemandado nombrado se ubicaba en un área diferente a donde se dio la disponibilidad.

Por consiguiente, es deber del trabajador de avisar y justificar cuando no puede llegar al trabajo, se agrega la siguiente jurisprudencia de la Sala Segunda (2013) en el Voto 475-13:

PERSONA TRABAJADORA TIENE LA OBLIGACIÓN DE AVISAR Y JUSTIFICAR.

Servidora (policía) del Ministerio de Seguridad Pública no avisó ni justificó en forma oportuna, conforme a la normativa especial aplicable. Dejó de asistir al trabajo los días 1º, 15 y 21 de agosto, es decir, tres días alternos dentro del mismo mes calendario; presentando la justificación de las ausencias en fecha que resultó sobradamente extemporánea, con lo cual incumplió su obligación de justificarlas en el tiempo y forma ante quien correspondía.

La Sala Segunda (1996) en el voto 334-96 ha establecido el deber de comunicar las ausencias e incapacidades

OBLIGACIÓN DEL TRABAJADOR DE COMUNICAR A SU PATRONO AUSENCIAS E INCAPACIDADES.

El despido es justificado, porque el actor estaba obligado a informar a su superior inmediato, que un día iba a pedir una cita médica y en otro, a solicitar permiso para poder retirarse a fin de recibir atención fuera de las instalaciones de la empresa, con el objeto de que sus ausencias no fueran sorpresivas y que pudieran tomarse las medidas para su sustitución, lo que no hizo. De otro lado, debió comunicar a la empresa, para los mismos efectos, las incapacidades de esas fechas, lo que tampoco hizo. Así las cosas, al no hacer las comunicaciones oportunamente, incurrió en incumplimiento de sus deberes, en una falta de consideración y respeto para su empleadora y, definitivamente, en un menosprecio absoluto a su trabajo y a la empresa.

En el voto 732-11, la Sala Segunda (2011) nos realiza la diferencia entre abandono de labores y ausencias:

DIFERENCIA ENTRE ABANDONO DE LABORES Y AUSENCIAS. La ausencia tiene implicaciones diferentes al abandono del trabajo, puesto que cuando se da este último el empleado comienza a cumplir sus funciones diarias y luego las abandona, lo que, por resultar sorpresivo, coloca a la parte empleadora en una situación apremiante. De ahí que la ley les dé un tratamiento diferente.

La misma jurisprudencia explica el tema con la aplicación de esta doctrina en el caso de estudio:

LA AUSENCIA TIENE IMPLICACIONES DIFERENTES AL ABANDONO DEL TRABAJO, PUESTO QUE CUANDO SE DA ESTE ÚLTIMO EL EMPLEADO COMIENZA A CUMPLIR SUS FUNCIONES DIARIAS Y LUEGO LAS ABANDONA

DESPIDO INJUSTIFICADO. NO SE CONFIGURA LA CAUSAL DE AUSENCIAS NI DE ABANDONO DEL TRABAJO.

Trabajador pidió permiso para asistir a la vela de una persona cercana que había fallecido, mas no llegó a trabajar al día siguiente. A la Sala no le cabe la menor duda de que el trabajador no cumplía como correspondía con

las obligaciones surgidas del contrato de trabajo, mas no puede considerarse que el despido fue justificado. El actor no se ausentó del trabajo durante dos días consecutivos o durante dos días alternos del mismo mes calendario, por lo que no estamos en presencia del supuesto contemplado en el inciso g) del artículo 81 del Código de Trabajo. Tampoco encaja en el inciso i) del mismo artículo en relación con el inciso a) del numeral 72, porque aun cuando ya había sido sancionado por faltas anteriores de abandono del trabajo, y en la inmediata anterior al despido se le había advertido que de incurrir en otra igual o similar se le despediría, lo cierto es que esto no se dio. Y tampoco estamos en presencia de una falta grave en los términos del inciso l) del artículo 81 del mismo Código, por cuanto no se ha demostrado que la sola ausencia hubiese provocado un perjuicio considerable a la demandada, como tampoco que tuviera la intención de desafiar abiertamente a la autoridad patronal como parte de la actitud que fue objeto de sanciones anteriores. La demandada conocía que había fallecido una persona cercana al trabajador, pues él había pedido permiso para ir al velorio; y si al día siguiente se ausentó para ir al funeral, no podría considerarse que la ausencia haya sido sorpresiva.



El voto 123-05 de la Sala Segunda (2005) aclara que el buscar asesoría sobre una situación laboral no exime al trabajador de cumplir su obligación de llegar a trabajar.

ABANDONO DEL TRABAJO. DERECHO DE BUSCAR ASESORÍA EN MINISTERIO DE TRABAJO NO LEGÍTIMA EL ABANDONO. De la carta de despido queda claro que la causal que se le imputó para despedirlo fue la contenida en el inciso a) del artículo 72 del citado Código, el abandono de labores. En el presente caso, el abandono de labores, como causal de despido, en criterio de esta Sala, quedó indubitadamente demostrado. Todo trabajador tiene derecho a buscar asesoría del Ministerio de Trabajo cuando sus derechos laborales están siendo conculcados, que no es el caso de autos, o al menos no se demostró que ello ocurriese; pero ese derecho no legitima el abandono del trabajo, en forma reiterada, como lo hizo el actor, sin estar autorizado.

Ciertamente hay ocasiones en que no solo se necesita que el trabajador esté físicamente en el lugar de trabajo sino que su mente esté también en sintonía con las labores que debe realizar, en esta jurisprudencia se toca el tema del despido por realizar actividades ajenas en el trabajo.

La Sala Segunda (2009) en el voto 275-09 pone en el tapete una forma de abandono del trabajo.

ABANDONO DEL TRABAJO. DESPIDO JUSTIFICADO. TRABAJADOR REALIZA OTRAS ACTIVIDADES EN SU PROPIO LUGAR DE LABORES. Trabajador de centro hospitalario a quién se le sorprende desnudo en un baño del hospital con compañera de labores. El trabajador que incumple con su deber de desempeñar la función para la que fue contratado, y sustrae el tiempo laboral para dedicarse a otras actividades aún en el mismo lugar de trabajo, es responsable de abandono, porque con esa conducta perjudica los intereses de su empleador, lo que también justifica el despido sin responsabilidad patronal. (...). En el caso bajo análisis, es evidente que mientras el actor se dedicaba a realizar la conducta antes descrita, no podía estar trabajando, y es claro que además de que faltó a la moral, abandonó el trabajo sin retirarse de la institución en la que laboraba.



Otro ejemplo interesante de abandono de labores lo podemos observar cuando una persona sale antes de su hora de salida.

La Sala Segunda (2002) en el voto 090-02 pone en la palestra el tema del abandono grave

ABANDONO GRAVE DE LABORES. ACTOR SE RETIRÓ TREINTA MINUTOS ANTES DE HORA DE SALIDA. CAUSÓ PERJUICIO A LA ACCIONADA. CONSTITUYE FALTA GRAVE (ARTÍCULO 81, INCISO L DEL CÓDIGO DE TRABAJO). El actor faltando aproximadamente unos 30 minutos para su normal hora de salida, se ausentó de su trabajo, sin ninguna justificación demostrada y sin comunicarles, a sus superiores, de esa situación. Después de esa hora se presentaron tres clientes, quienes llegaron a recoger una documentación que no le fue entregada, razón por la cual tomaron la decisión de no contratar más los servicios de la demandada, causando un grave perjuicio a la accionada.

Finalmente, se hace referencia a la jurisprudencia para conceptualizar qué se entiende por abandono de trabajo por medio del voto 305-08 de la Sala Segunda (2008):

ABANDONO DEL TRABAJO. CONCEPTO. El abandono del trabajo típicamente se produce, cuando el trabajador se aleja del establecimiento donde presta sus labores; pero, también puede darse en el lugar de trabajo; y, en esas circunstancias, se produce cuando el trabajador deja de realizar las labores que le corresponden. En consecuencia, el abandono de trabajo se entiende como la dejación, durante la jornada de trabajo, de las labores objeto del contrato, sin que medie alguna causa que lo justifique. Se traduce en una conducta maliciosa y culpable, pues conlleva siempre la clara intención de abandonar las tareas, que se están realizando; pudiendo consistir, también, en una pasividad negligente.

EL TRABAJADOR TIENE EL DEBER DE CONDUCTIRSE DE FORMA DECOROSA Y RESPETAR A SUS COMPAÑEROS, CUANDO SE ROMPE ESTA LÍNEA ENTRE COMPAÑERISMO A FALTA DE RESPETO, ESTO PUEDE ROMPER LA RELACIÓN LABORAL.

El trabajador tiene el deber de conducirse de forma decorosa y respetar a sus compañeros, cuando se rompe esta línea entre compañerismo a falta de respeto, esto puede romper la relación laboral, a continuación se agregan votos en diversos casos para ilustrar de mejor manera.

SALA SEGUNDA VOTO 519-03

ABUSOS DESHONESTOS. CONSTITUYEN FALTA GRAVÍSIMA A LA LUZ DE LA RELACIÓN LABORAL. CASO DE DIRECTOR DE ESCUELA. En el caso bajo análisis, el demandante fue absuelto, no por haberse demostrado su inocencia o su no participación en los hechos por los cuales había sido procesado; sino, precisamente, porque a los juzgadores penales, pese a tener por acreditada la existencia de una relación de caricias y tocamientos entre el actor y la menor de edad, les surge "duda". Pero la Sala estima que, se demostró la efectiva comisión de hechos que a la luz de la relación de trabajo, constituyen una falta gravísima, pues se trató de un educador con cargo de director de escuela. Ese comportamiento es a todas luces censurable, pues nos encontramos en presencia de un director de una escuela y de su alumna menor de edad -de 13 años-, donde lógicamente, el primero debe brindar guía y valores morales a los alumnos, que les permita defenderse ante tales abusos y denunciarlos, pero actuó en sentido contrario, abusando del poder que la confería su cargo.

SALA SEGUNDA VOTO 431-02

ABUSOS DESHONESTOS. SERVIDOR DE MINISTERIO REALIZA EXAMEN DE MAMA A MENOR DE EDAD SIN SUPERVISIÓN DE FAMILIARES Y SIN QUE CONSTITUYERA PARTE DE SUS FUNCIONES. Un Servidor de un Ministerio, abusó de una menor de edad, al realizarle un examen de mama, en ausencia de familiares y sin que, esa actividad o procedimiento médico, constituyera parte de sus funciones. Aunque el actor fue en la sede penal absuelto por el delito de abusos deshonestos, quedó acreditado que sí cometió los graves hechos y tal conclusión vincula al juez de trabajo (artículo 164 del Código Procesal Civil).



SALA SEGUNDA VOTO 1061-12

MOBBING O ACOSO LABORAL COMETIDO POR EDUCADORA. Los documentos y declaraciones examinados demuestran que la actora tenía una personalidad problemática, que causaba conflictos con el personal de la escuela -incluyendo al propio director-, así como con el alumnado y los padres/madres de familia. El ambiente laboral se deterioró a tal grado que hasta se suscitó un paro de labores exigiendo su salida. Su comportamiento sin duda alguna constituye una falta grave, por cuanto agredió psicológicamente a muchas personas, al punto de que algunas de ellas necesitaron tratamiento psiquiátrico e incluso se acogieron a una licencia temporal. El carácter prepotente y burlista de la actora se ve claramente reflejado en el escrito de oposición a los cargos presentado ante el Tribunal de Servicio Civil. Así pues, para mantener la armonía en el recinto escolar, no le quedaba más remedio al patrono que destituirla sin responsabilidad patronal.

SALA SEGUNDA VOTO 355-99

CONDUCTA INMORAL DEL ACTOR HACIA UNA COMPAÑERA. CONFECCIONÓ FIGURA DE MIEMBRO SEXUAL MASCULINO. ABUSO DE CONFIANZA. FALTA GRAVE. El actor y otro compañero, tomaron resistol y otros materiales de la empresa e hicieron la figura de un pene; luego el segundo llamó a la señorita, quien también laboraba para la accionada y el actor levantándose la gabacha le mostró a ella la figura que habían fabricado y que lleva puesta en la región pélvica, para dar la impresión de que era su miembro viril, conducta que debe considerarse falta grave, por lo inmoral de ésta, ya que entraña una ofensa de consideración a una compañera de trabajo, a quien perjudicó en su libertad y dignidad, con un manifiesto abuso de confianza y el quebranto al principio de la buena fe -exigible entre las partes de la relación laboral y entre compañeros de trabajo-, lo que es claro produjo, un incumplimiento contractual grave y culpable que se encuentra contemplado como causal de despido, en el artículo 81, inciso I), del Código de Trabajo, así como en los artículos 25 y 27 de la Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia.



SALA SEGUNDA VOTO 35-97

ACOSO SEXUAL. ACTOR REQUERÍA DE SUBALTERNAS DETERMINADO COMPORTAMIENTO SEXUAL A CAMBIO DE ESTABILIDAD LABORAL. El despido es justificado, porque el actor siendo gerente de ventas de la demandada, acosó sexualmente a una empleada y que, incluso la amenazó con despedirla si no le concedía favores sexuales; hecho por el que, luego, fue efectivamente despedida. La conducta del actor de requerirle a sus subalternas determinado comportamiento sexual a cambio de su estabilidad laboral, resulta ser chocante y a todas luces inaceptable, no solo por el poder jerárquico y de supremacía que ostentaba, sino porque significa una clara violación de los derechos humanos.

DERECHOS BÁSICOS DEL TRABAJADOR

En este apartado se exponen los cuatro derechos que deben ser pagados cuando hay un despido con responsabilidad patronal, los cuales serían: aguinaldo, vacaciones, pre-aviso y auxilio de cesantía. En caso de despido sin responsabilidad patronal solamente el trabajador tendrá derecho solicitar aguinaldo y vacaciones.



AGUINALDO

El artículo 1 de la Ley de Pago de Aguinaldo para los Servidores Públicos, señala

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

EL AGUINALDO ES UN SALARIO ADICIONAL QUE TODO PATRONO DEBE PAGAR A SU TRABAJADOR SIEMPRE Y CUANDO HAYA UNA RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN, PRESTACIÓN DE SERVICIO Y UNA REMUNERACIÓN.

De lo antes expuesto, Este salario adicional deberá ser pagado durante los primeros veinte días de diciembre de cada año.

Este derecho del trabajador lo tiene toda persona sin importar la modalidad de pago, debe tener como mínimo un mes de estar trabajando para el mismo patrono en

forma continua. Dicho derecho también lo gozan los trabajadores por contrato a plazo fijo o por obra determinada y los que trabajan por días y horas a la semana.

El artículo 2 de la Ley de Pago de Aguinaldo para los Servidores Públicos nos señala la forma del cálculo:

Artículo 2º.-Para los efectos de calcular el sueldo adicional a que tienen derecho los servidores del gobierno, el año para el cómputo de las sumas recibidas y tiempo servido, será el comprendido entre el 1º de noviembre del año anterior y el 31 de octubre del año respectivo. En cuanto a los trabajadores pagados por el sistema de jornales o planillas, el Ministerio de Hacienda podrá adoptar el procedimiento que estime más apropiado al caso.



El sueldo adicional a que se refiere esta ley, será calculado con base en el promedio de los sueldos ordinarios y extraordinarios, devengados durante el período indicado en el párrafo primero.

A los propósitos de este artículo, se tiene por ampliado y modificado el inciso h) del artículo 37 del Estatuto de Servicio Civil.

Para calcular el aguinaldo se deben tomar en cuenta las horas ordinarias y las horas extraordinarias, así como cualquier otro pago salarial, como el pago en especies, de kilometraje, etc., que se haya realizado durante el periodo. Si se realiza pago en especies y no se ha pactado entre las partes, este salario en especies se calcula hasta el 50% de lo que reciba en efectivo el trabajador.

Se entiende que el aguinaldo es un doceavo de todos los salarios ordinarios y extraordinarios obtenidos por el trabajador durante los doce meses que van desde el primero de diciembre del año anterior hasta el treinta de noviembre del año que cursa, por lo que se obtiene la suma de estos salarios y se divide entre doce. En los casos, en el cual el contrato de trabajo esté suspendido, ejemplo una licencia sin goce de salario, el trabajador tiene derecho al aguinaldo sobre el tiempo en el cual sí recibió salarios.

Es importante destacar que si el trabajador estuvo incapacitado por enfermedad o riesgos del trabajo, estos montos no se deben tomar en cuenta porque no estamos ante un salario sino un subsidio. En los casos de maternidad, ya sea pre y postparto, los montos dados durante ese periodo sí deben ser tomados en cuenta como salario y por ende, deben ser incluidos en el cálculo del aguinaldo, preaviso, auxilio de cesantía y vacaciones.



El aguinaldo es un derecho que no se pierde mientras el contrato de trabajo esté vigente, solamente pudiera perderse si se terminó la relación laboral y pasa un año sin reclamar este derecho. Es decir, la prescripción es de un año para solicitar este monto. El aguinaldo del trabajador únicamente puede recibir rebajas por concepto de pensiones alimentarias, no caben embargos, ni cargas sociales.

Un ejemplo de cálculo de aguinaldo sería el siguiente:

A Marco le pagaron en diciembre del 2013 un salario de 200.000 colones, luego de enero a julio 250.000 colones y luego de agosto a noviembre le pagaron 260.000 colones.

Tenemos $200.000 + \text{Enero a Julio } (250.000 \times 7) 1.750.000 + \text{Agosto a Noviembre } (260.000 \times 4) 1.040.000 = 2.990.000$. Este total se divide por 12 y resulta de aguinaldo 249.166 colones.

Si a Verónica le pagaron de abril a junio 200.000×3 y luego de julio a noviembre 220.000×5 , nos da un total de 1.700.000, luego se divide entre 12 y da como resultado 141.666 colones.



El aguinaldo es un derecho indiscutible cuyo pago si no lo demostró el patrono, se le condena a pagarlo en un juicio. El voto 840-08 de la Sala Segunda (2008) señala en relación al tema de aguinaldo lo siguiente:

EL AGUINALDO ES UN DERECHO INDISCUTIBLE CUYO PAGO SI NO LO DEMOSTRÓ EL PATRONO, SE LE CONDENA A PAGARLO EN UN JUICIO.

AGUINALDO Y SALARIO: DERECHOS LABORALES INDEPENDIENTES. PARA CALCULAR EL AGUINALDO SE TOMAN EN CUENTA LAS REMUNERACIONES ORDINARIAS Y EXTRAORDINARIAS. NO PROCEDE DIVIDIR EL SALARIO BASE ANUAL ENTRE TRECE MENSUALIDADES (13 MESES) INCLUYENDO AHÍ EL AGUINALDO. Resulta incorrecto el proceder de la accionada de dividir el salario base anual entre 13 mensualidades,

teniendo por incluido ahí el aguinaldo, por cuanto éste y el salario son dos derechos laborales independientes (pese a que comúnmente se conozca al aguinaldo como "décimotercer mes"). Aunque el actor hubiese convenido en la forma de pago indicada por la accionada, como lo denota su firma estampada en el documento, tal acuerdo resultaría nulo, en virtud del principio de irrenunciabilidad consagrado en los artículos 11 del Código de Trabajo y 74 de la Carta Fundamental. Para calcular el aguinaldo se toman en cuenta tanto las remuneraciones ordinarias como las extraordinarias (comisiones, bonificaciones, horas extra, salario en especie, etc.) devengadas de diciembre de un año a noviembre del siguiente, de conformidad con la "Ley de Pago de Aguinaldo a Servidores de la Empresa Privada". La remuneración del actor tenía un doble componente variable (comisiones y bonos), que en conjunto equivalían a un 120% del salario base anual, y como el salario anual servía de base de cálculo de dichos incentivos variables, es obvio que el monto convenido era en su totalidad salario, por lo que no puede considerarse que allí estuviese contemplado el aguinaldo.

El voto 1018-10 de la Sala Segunda señala (2010) del reajuste de aguinaldo en los casos de jornadas acumulativas:

PROCEDE REAJUSTE DEL AGUINALDO A GUARDAS QUE LABORARON HORAS EXTRA. Caso donde se les computaba el tiempo extraordinario en forma semanal (acumulativa) y no diaria. De acuerdo con los salarios que debieron percibir los actores ... y ..., les correspondía por concepto de aguinaldo, los montos de quinientos setenta y siete mil doscientos setenta y seis colones con setenta céntimos, y quinientos cuarenta y ocho mil seiscientos sesenta y un colones con diez céntimos; por lo que existe una diferencia por ese concepto de ciento sesenta y nueve mil setecientos cuarenta y cuatro colones con treinta céntimos, y ciento cincuenta y ocho mil ciento cuarenta y dos colones con cuarenta y cinco céntimos, respectivamente.

La Sala en voto 46-97 de la Sala Segunda (1997) enfatiza en el deber de tomar en cuenta el salario en especies al cálculo del aguinaldo:

La habitación sí constituye salario en especie, porque era una condición indispensable para la ejecución del trabajo del actor. No se trató de un beneficio gratuito, por la razón de que la empresa estaba obligada a darlo, si quería mantener a su servicio la mano de obra que el demandante le brindaba. Igualmente lo es el pago por arrendamiento que la empresa le hacía por el uso de su vehículo. Los viáticos son parte del salario, por ser periódicos, permanentes y continuos. Por lo expuesto debe reajustarse el aguinaldo.



VACACIONES

Contar con vacaciones es un derecho y una necesidad biológica de toda persona trabajadora. Las vacaciones consisten en un descanso anual pagado por el patrono, que tiene como objetivo permitir a la persona trabajadora reponer el desgaste de energías realizado durante el año de labores.

La forma correcta de calcular es con base en el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios recibidos durante la última semana si se trata de explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas en el resto de las actividades, contadas a partir del momento en que la persona trabajadora adquiera su derecho al descanso. El pago dependerá asimismo de la forma de pago que aplica el centro de trabajo.

Por ejemplo, si el pago es semanal, se le tiene que pagar 12 días porque bajo esta modalidad no se paga el día de descanso. El cálculo se hace tomando el salario semanal dividiéndolo entre 6 y multiplicando el resultado por 12. En cambio, si el pago es mensual o quincenal, el trabajador tendrá derecho a que le paguen 14 días, porque incluye en el pago los dos días de descanso semanal. El cálculo se realiza tomando el salario mensual dividiéndolo entre 30 y multiplicando el resultado por 14.

En el caso de actividades comerciales, aunque la forma de pago sea semanal, para efectos de vacaciones se aplica la siguiente fórmula: se toma el salario semanal dividiéndolo entre 7 y multiplicando el resultado por 14.

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de dos semanas de vacaciones que equivalen a doce días más dos días de descanso como mínimo, por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio del mismo patrono, sin importar sobre el tipo de jornada laboral que se labore, sea de ocho horas, seis horas, medio tiempo o una hora, de un día o varios días a la semana.

TODO TRABAJADOR TIENE DERECHO A DISFRUTAR DE DOS SEMANAS DE VACACIONES QUE EQUIVALEN A DOCE DÍAS MÁS DOS DÍAS DE DESCANSO COMO MÍNIMO, POR CADA CINCUENTA SEMANAS DE LABORES CONTINUAS, AL SERVICIO DEL MISMO PATRONO.

El disfrute proporcional antes de cumplidas las cincuenta semanas no está permitido por nuestra legislación. Solamente si se da una terminación del contrato de trabajo antes de cumplir las cincuenta semanas, en caso de renuncia o despido de la persona trabajadora, en cuyo caso tendrá derecho a recibir en su liquidación el pago correspondiente a un día por cada mes trabajado, al momento de retiro de su trabajo.

Los trabajadores deben gozar sin interrupción de su período de vacaciones, éste puede fraccionarse en dos tiempos como máximo, cuando se pongan de acuerdo el patrono y el trabajador y el segundo tiempo sería que se tratare de labores de índole especial que no permitan una ausencia muy prolongada de la persona trabajadora.

Es necesario agregar que cuando se concedan vacaciones o se pacten acumulaciones de vacaciones siempre deberán estar por escrito, si hubiera algún conflicto y no hubiera prueba en contrario se asume que las vacaciones no se otorgaron al trabajador. En la eventualidad de una incapacidad, ésta suspende la relación laboral, lo que significa que el conteo de las cincuenta semanas queda pausado. Por lo tanto, si no tiene las cincuenta semanas no podrá disfrutar de vacaciones.

Sobre las acumulaciones de vacaciones están prohibidas sin embargo, por una sola vez se permitirá que se lleve a cabo si se encuentra en una de estas situaciones, realizando labores técnicas, de dirección, de confianza que dificulten su reemplazo o cuando su familia este lejos de donde el trabajador esta laborando.



Las vacaciones no se pueden compensar a no menos de que, la relación laboral finalice; cuando el trabajo sea ocasional o a destajo; cuando el trabajador no pudiese disfrutar de sus vacaciones podrá pactar con el patrono el pago del exceso del mínimo de dos semanas de vacaciones por cada cincuenta semanas, siempre que no supere el equivalente a tres períodos acumulados. Esta compensación no podrá otorgarse, si la persona trabajadora ha recibido este beneficio en los dos años anteriores.

EL DERECHO A VACACIONES LO GOZAN TODOS LOS TRABAJADORES QUE ESTÁN EN UNA RELACIÓN DE SUBORDINACIÓN A PESAR DE QUE NO LABOREN TODOS LOS DÍAS, NI TODAS LAS HORAS DE UNA JORNADA LABORAL.

A pesar de que las vacaciones son un derecho de los trabajadores, será el patrono quien señalará el momento en el cual el trabajador podrá disfrutar de este descanso, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta semanas de servicio continuo, para no alterar la buena marcha de su empresa.

El derecho a vacaciones lo gozan todos los trabajadores que están en una relación de subordinación a pesar de que no laboren todos los días, ni todas las horas de una jornada laboral.

Para entender mejor se agrega la siguiente jurisprudencia:

SALA SEGUNDA VOTO 300-10

VACACIONES Y AGUINALDO. DERECHOS INDISCUTIBLES. CASO DE VIGILANTE DE PROYECTO HIDROELÉCTRICO. En cuanto a las vacaciones y el aguinaldo, se trata de derechos indiscutibles que resultan exigibles independientemente de la forma en que finalice la relación laboral, y como en la contestación de la demanda no se alegó haber honrado esas obligaciones ni mucho menos se ofreció prueba al respecto, deben ser concedidos. De la información suministrada por el propio actor al Ministerio de Trabajo cuando acudió a esa dependencia estatal a que le estimasen sus derechos se infiere que solamente se le adeudan 6 días de vacaciones -lo que ha de correlacionarse con el hecho quinto de la demanda, donde el accionante mencionó haber disfrutado unos días de vacaciones-, que equivalen a ¢51.148,80. De ese mismo documento se desprende que el aguinaldo de agosto a noviembre de 2006 fue oportunamente sufragado, pues de otra manera el actor no hubiese pedido que le calculasen solamente nueve doceavos de aguinaldo, correspondientes al periodo transcurrido de diciembre de 2006 a agosto de 2007, que alcanza los ¢191.808, monto que deberá cubrirle el demandado al actor a título de aguinaldo proporcional. Esta orden de pagar el aguinaldo y las vacaciones se hace sin perjuicio de que en la fase de ejecución del fallo el I.C.E. demuestre haber liquidado ya esos derechos.

SALA SEGUNDA VOTO 479-04

VACACIONES. DESPIDO JUSTIFICADO. CASO DE TRABAJADOR QUE EN FORMA UNILATERAL DECIDE DISFRUTAR DE SUS VACACIONES. El momento del disfrute de vacaciones debe ser autorizado por el patrono. Todo trabajador tiene derecho a vacaciones (artículo 59 de la Constitución Política), pero no puede decidir independientemente el momento de su disfrute. En los casos que no se haya fijado el período de goce de vacaciones por parte del patrono (artículo 155 del Código de Trabajo), éstas deben ser solicitadas, de manera que no se vean afectados los servicios de la institución, ni la finalidad de descanso propia de este derecho. En este caso el trabajador se ausentó antojadizamente de sus labores, alegando el disfrute de vacaciones, lo cual no puede hacer, ya que, aunque tenga derecho, no le fueron autorizadas.



SALA SEGUNDA VOTO 154 -03

(...) la Sala Constitucional mediante Voto No. 5969-93 de las 15:21 horas del 16 de noviembre de 1993 definió el carácter de las vacaciones como el beneficio que "responde a una doble necesidad, tanto del trabajador como de su empleador: a) por una parte, es evidente el derecho del cual debe disfrutar toda persona, de tener un descanso que a nivel constitucional puede inclusive entenderse como derivado del derecho a la salud (artículo 21 de la Constitución), b) por la otra, las vacaciones del primero benefician al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse, luego de ese lapso razonable de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores. Con base en ello se concluye que las vacaciones tienen la ambivalencia de ser un derecho y un deber del trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas en tiempo". Por otra parte, si bien se mira, el concepto "efectividad" (...) se relaciona con la época en sí misma escogida por el patrono para que el trabajador disfrute sus vacaciones, la cual ha de darse según una ecuación de equilibrio dentro de los límites de tiempo que para ello tiene y que esa norma establece, sin consideración de otros factores externos que simultáneamente pudiera estar padeciendo el trabajador. Es decir que si bien el patrono tiene la potestad de señalar la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, ese señalamiento debe hacerlo "primero- dentro de las quince semanas "casi 4 meses-, siguientes al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo. Tratando de equilibrar, en segundo lugar, por un lado los intereses patronales "con el fin de que con ello no se altere la buena marcha de la empresa o negocio- y por el otro, los del trabajador, vale decir la efectividad del descanso, lo que se desvirtuaría si, tratándose por ejemplo de un trabajador indispensable y difícil de sustituir, el patrono se demorara hasta extremos indebidos en hacer ese señalamiento y conceder ese descanso en perjuicio del trabajador. De modo que, ni el trabajador puede exigir que se las concedan inmediatamente, afectándose con ello por ejemplo el cumplimiento de una tarea urgente, considerando sobre todo la dificultad que para su sustitución inmediata pueda tener el patrono; ni el empleador puede posponer, bajo ese mismo argumento, el otorgamiento de ese derecho cuando ha transcurrido el tiempo necesario para adquirirlo. De modo que, aparte de que el ... tenía derecho de fijar vacaciones, obligando al actor a tomarlas, lo cual se ajusta, como se dijo a la legislación laboral vigente y jurisprudencia de la Sala Constitucional , máxime si tenía en su haber un acumulado de días no disfrutados.



SALA SEGUNDA VOTO 406-02

Vacaciones. LO PAGADO POR SU NO DISFRUTE NO TIENE NATURALEZA SALARIAL, SINO INDEMNIZATORIA. Liquidación final de vacaciones por terminar el contrato no es salario. De lo pagado por compensación de vacaciones, sobre el exceso del período mínimo legal, se debe pagar las cargas sociales por constituir éstos salario. Lo pagado por compensación en vacaciones durante la relación de trabajo es salario y lo pagado durante su disfrute también lo es.

PREAVISO

Se puede decir que es un aviso previo, en el cual el trabajador debe informar al patrono cuando renuncia, y también se concede el preaviso cuando el patrono va a despedir al empleado sin tener justa causa para hacerlo. Este derecho solamente se otorga en los contratos por tiempo indefinido y se aplica de la siguiente forma:

SE PUEDE DECIR QUE ES UN AVISO PREVIO, EN EL CUAL EL TRABAJADOR DEBE INFORMAR AL PATRONO CUANDO RENUNCIA, Y TAMBIÉN SE CONCEDE EL PREAVISO CUANDO EL PATRONO VA A DESPEDIR AL EMPLEADO SIN TENER JUSTA CAUSA PARA HACERLO.

Antes de los tres meses no hay obligación de dar preaviso pues se trata del período de prueba.

Si tiene más de 3 meses pero menos de 6 meses de labores, debe darse 1 semana de preaviso.

Si tiene más de 6 meses pero menos de 1 año de labores, debe darse 15 días de preaviso.

Después de 1 año de labores debe darse 1 mes de preaviso.

El preaviso debe darse en tiempo y solamente en casos especiales se puede dar en dinero. Si no se da el preaviso en tiempo, la persona trabajadora que renuncia o la persona empleadora que despide con responsabilidad patronal, deberá pagar ese tiempo en dinero. Si la persona trabajadora no da el tiempo de preaviso, el empleador no podrá rebajarlo de las prestaciones; solo podrá reclamarlo en vía judicial durante los 30 días siguientes al término de la relación laboral.



La forma de calcular se realiza tomando en cuenta el promedio de los salarios ordinarios y extraordinarios efectivamente devengados por la persona trabajadora durante los últimos seis meses (así que se suman los últimos seis salarios y se divide entre seis para obtener el monto mensual) de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiese ajustado dicho término. Para los trabajadores con pago mensual se divide el monto mensual entre 30 días y para el pago en forma semanal (excepto los trabajadores de comercio), se divide el monto mensual entre 26 días, para obtener cuanto le corresponde por día.

Es importante que para el promedio no se toma en cuenta el tiempo que el trabajador estuvo incapacitada por enfermedad. En tal caso se suman los lapsos anterior y posterior a dicha incapacidad, para completar los 6 meses efectivos de trabajo.

Cuando se presentan licencias por maternidad disfrutada durante ese lapso de los últimos 6 meses de labores, estas sí se toma en cuenta, lo percibido por la trabajadora durante los 4 meses de la licencia porque como se había mencionado anteriormente estos montos se consideran como salario.

Durante el preaviso la relación laboral no se ha disuelto, sigue normalmente, con esto destacamos que subsisten todas las obligaciones y derechos tanto de la persona trabajadora como de la persona empleadora. Esto tiene como consecuencia que si la persona trabajadora incurre en causa justa para su despido, la persona empleadora puede aplicar inmediatamente el despido sin que termine el plazo del preaviso.

Uno de los derechos del patrono es que puede preavisar a la persona trabajadora aun estando éste en el disfrute de sus vacaciones, ya que el contrato de trabajo se mantiene vigente y puede dedicarse al mismo tiempo a buscar otro empleo. El motivo del preaviso es precisamente darle la oportunidad al trabajador de buscar un nuevo empleo, a pesar de que se encuentre trabajando para su patrono o durante su período de vacaciones.



Como se señaló el preaviso es un derecho pero a la vez, el preaviso se constituye una obligación que surge para la parte que da por terminada la relación laboral sin justa causa. Lo que se busca es que la otra parte pueda prepararse para las consecuencias que acarreará la ruptura de la relación laboral. Cuando es el trabajador quien preavisa al patrono, éste debe prepararse para contratar otro trabajador que realice las labores del que está renunciando, por lo tanto, el trabajador que renuncia tiene el deber de buena fe para con su patrono de preparar a su suplente.

De esta forma, se infiere que si un trabajador decide renunciar mientras está en una licencia, deberá terminar dicha licencia y reintegrarse a sus labores para ayudar a su patrono en los preparativos para su partida. En caso de que no quiera o no pueda volver al trabajo, lo procedente será que le pague a su patrono el dinero correspondiente al tiempo de preaviso que debió otorgar.

Una vez que se realizó el preaviso, es el derecho que tiene todo trabajador ya sea por renuncia o por despido injustificado a disfrutar de un día por semana con goce de salario con la finalidad que busque nuevo trabajo, o para que busque una mejor opción que la que posiblemente ya tenga. Este día del disfrute debe ser de común acuerdo entre el trabajador y el patrono.

En caso de renuncia, de conformidad con la legislación laboral vigente, se le debe otorgar al trabajador el preaviso de acuerdo con el tiempo servido. Si el patrono quiere renunciar a la totalidad o parte del preaviso que le ha otorgado el trabajador, puede hacerlo, pero en tal caso debe reconocer el saldo que quedó al descubierto en dinero, en los términos que lo refiere el artículo 28, pues cuando el trabajador dio el preaviso estaba contando con el salario y con el trabajo hasta la fecha en que se concluía el contrato.

Por ende, el patrono deberá incluir dentro de los rubros correspondientes a la liquidación de extremos laborales, la suma correspondiente a los días de preaviso que no haya realizado el trabajador por solicitud de su patrono, además, del aguinaldo y vacaciones proporcionales. Si el patrono no quisiera pagarle los días de asueto al trabajador, éste podrá cobrarlos al concluir el preaviso.



Por lo general, el día de asueto es propuesto por el trabajador, quien es el que sabe realmente qué días necesita para asistir a entrevistas de trabajo o a dejar documentos relacionados con la búsqueda de una mejor opción laboral. Es producto de este acuerdo entre empleado y trabajador, pues aunque se está en preaviso la relación laboral no ha concluido, por lo que se mantienen los derechos y obligaciones de las partes.

Es bien visto que al trabajador en la misma carta de renuncia o en un documento adicional, estipular claramente los días semanales que tomará como asueto, con el objetivo de que el empleador conozca por adelantado estos días y pueda organizarse

mejor en su empresa, a fin de garantizar la buena marcha de esta.

UN CASO MUY ESPECIAL SE DA CUANDO UN TRABAJADOR SE VA A PENSIONAR, ADEMÁS DEL DERECHO DE RECIBIR UNA PENSIÓN QUE VA EN RELACIÓN A LOS INGRESOS QUE PERCIBÍA, TIENE DERECHO AL PAGO DE UNA INDEMNIZACIÓN, QUE SE CONOCE COMO LAS PRESTACIONES LEGALES, QUE SON: VACACIONES, AGUINALDO Y AUXILIO DE CESANTÍA.

Un caso muy especial se da cuando un trabajador se va a pensionar, además del derecho de recibir una pensión que va en relación a los ingresos que percibía, tiene derecho al pago de una indemnización, que se conoce como las prestaciones legales, que son: vacaciones, aguinaldo y auxilio de cesantía.

Puesto que la terminación del contrato laboral se da por motivo de acogerse al beneficio de pensión o jubilación, no es imputable a ninguna de las partes, por lo tanto, no existirá obligación de ninguna de las partes de conceder el preaviso a la otra. Sin embargo, por una cuestión de consideración del empleado hacia el patrono, se pudiera acordar otorgar el mismo.

Ahora bien, es ilegal que el patrono deduzca el monto de preaviso de su liquidación, pues de conformidad con el artículo 32 del Código de Trabajo, la forma correcta de cobrarlo es por la vía judicial, teniendo el patrono 30 días contados desde la fecha de finalización del contrato para cobrarlo, a fin de que no le prescriba el derecho al cobro.

El voto 889-12 de la Sala Segunda (2012) señala sobre este tema lo siguiente:

PREAVISO. REGULACIÓN. ES LEGÍTIMO QUE EL ACTOR RENUNCIE AL MISMO. La parte empleadora le comunicó al demandante que prescindirían de sus servicios por reestructuración de personal y que le concedían un día por semana hasta completar cuatro días durante el mes. Sin embargo, el actor renunció al preaviso concedido por el empleador, liberándolo así del cumplimiento de ese extremo, lo cual es legítimo. Se debe recordar que el preaviso constituye una obligación para quien pone término a la relación laboral, y un derecho para la parte que recepta esa decisión. De manera que no procede la aseveración de que el actor abandonó sus labores, al no ser aceptada su renuncia al preaviso por no contarse en ese momento con un sustituto. Por esta razón el auxilio de cesantía debe pagarse. [889-12]

En este voto 1032-10 de la Sala Segunda (2010) indica de un caso en el cual se realizaba el preaviso y cometió una falta grave:

PREAVISO. TRABAJADORA QUE RENUNCIA A SU PUESTO SE ENCONTRABA OTORGANDO EL PREAVISO Y DURANTE ESE PERÍODO FUE DESPEDIDA POR EL PATRONO. En este caso la demandante se encontraba otorgando el preaviso a la parte empleadora por haber renunciado; motivo por el cual la relación laboral, así como las obligaciones y derechos inherentes al contrato de trabajo se mantendrían vigentes hasta el 30 de setiembre de 2006. De esta forma, el 27 de setiembre, cuando el representante de la accionada informó verbalmente a la actora sobre lo acontecido con el faltante de facturas, así como el dinero producto de las ventas, y que en razón de esto había perdido la confianza en ella, la relación de trabajo aún estaba vigente, y por eso, lo que operó fue un despido invocando la comisión de una falta grave por parte de la trabajadora. No procede el pago de preaviso, cesantía ni los daños y perjuicios del artículo 82 del Código de Trabajo.



El voto 826-08 de la Sala Segunda (2008) se refiere al concepto y naturaleza jurídica:

PREAVISO. CONCEPTO. OBLIGACIÓN AMBIVALENTE. PREVISTO TANTO PARA TRABAJADORES COMO PARA PATRONOS. Artículo 28 del Código de Trabajo. El derecho de preaviso constituye una obligación ambivalente, pues está previsto no sólo a favor de los trabajadores, sino, también en beneficio del empleador. Su función primordial es que el trabajador no se quede sin trabajo en forma intempestiva, dado que tal situación podría acarrearle graves perjuicios; y, respecto del empleador, el preaviso está previsto para salvaguardarlo de los daños que una dimisión repentina pueda ocasionarle. El reclamo -contra el patrono-, de la indemnización sustitutiva de preaviso, resulta improcedente si no se acredita, debidamente la existencia de un despido en perjuicio del trabajador o una situación de despido encubierto; en particular, si no se demuestra, que en virtud de ello, se produjo la efectiva terminación del contrato de trabajo. En este caso no se demostró que la falta imputada revistiera la gravedad suficiente para justificar el despido. Procede pago de preaviso.

El Voto 069-07 de la Sala Segunda (2007) se refiere al tema de los interinos:

PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTÍA EN INTERINAZGO. El pago de preaviso y auxilio de cesantía tienen como fundamento la existencia de una relación laboral indefinida y su finalización por causas no previstas en la ley, no objetivas y que constituyan una arbitrariedad del Estado, y esta situación también tiene el mismo resultado cuando el interinazgo termina por arbitrariedad para poner en el puesto a otra persona interina. En el presente caso no se trata de una relación de tiempo indefinido, ni de un interinazgo finalizado por una causa arbitraria del patrono. Voto salvado: La figura del servidor interino garantiza la continuidad de la labor del Estado, pero no debería ser utilizada para cubrir prácticas viciadas en perjuicio de los derechos de los servidores, no para que se viole lo dispuesto por el artículo 192 de la Constitución Política, ni se lesione el derecho a la estabilidad laboral. En ese sentido, pasado un año desde el inicio de la relación laboral, aún cuando no se adquiere el derecho a la plaza, deben reconocérsele los mismos derechos de los propietarios, de conformidad con las regulaciones que del contrato a tiempo indefinido hace el Código de Trabajo. [069-07]

AUXILIO DE CESANTÍA

El auxilio de cesantía se presenta como un derecho que tienen las personas trabajadoras a ser indemnizadas en caso de terminación de la relación laboral con responsabilidad patronal. Se pudiera decir que es el equivalente al seguro de desempleo que tienen otros países. Su fin es proveer a la persona trabajadora que es despedida con una cantidad mínima para mantenerse mientras logra encontrar otro trabajo.

El patrono deberá pagar un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

EL AUXILIO DE CESANTÍA SE PRESENTA COMO UN DERECHO QUE TIENEN LAS PERSONAS TRABAJADORAS A SER INDEMNIZADOS EN CASO DE TERMINACIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL CON RESPONSABILIDAD PATRONAL.

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

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

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

- » **AÑO 1:** 19,5 días por año laborado.
- » **AÑO 2:** 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- » **AÑO 3:** 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- » **AÑO 4:** 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- » **AÑO 5:** 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- » **AÑO 6:** 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- » **AÑO 7:** 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- » **AÑO 8:** 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- » **AÑO 9:** 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- » **AÑO 10:** 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- » **AÑO 11:** 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- » **AÑO 12:** 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.
- » **AÑO 13** y siguientes: 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.



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

El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono. Se destaca que al pago de la cesantía no se le aplica ningún tipo de deducción por cargas sociales.

Para el cálculo se toma en cuenta el promedio de todos los salarios ordinarios y extraordinarios devengados por la persona trabajadora en los últimos seis meses (se suman los salarios de los últimos seis meses y se divide entre 6 para obtener el monto mensual) de vigencia del contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término. Para los trabajadores con pago mensual se divide el monto mensual entre 30 días y para el pago en forma semanal (excepto los trabajadores de comercios), se divide el monto mensual entre 26 días, para obtener la proporción por día.

No se cuenta el tiempo en que la persona trabajadora estuvo incapacitada por enfermedad. En tal caso se suman los salarios devengados durante los lapsos anteriores a dicha incapacidad, para completar los seis meses efectivos de trabajo. Al igual que el preaviso, en los casos en que hubo licencia por maternidad, los cuatro meses de ésta sí se suman para el cómputo indicado para determinar el auxilio de cesantía.

Se ha determinado que el derecho al reclamo por parte de la persona trabajadora nace a partir del día siguiente de terminada la relación laboral y hasta un año plazo, la obligación de la persona empleadora es liquidar las prestaciones el mismo día en que se da por terminada la relación laboral.



El adelanto de cesantía es una liquidación anual del auxilio de cesantía es una práctica que no está en el Código de Trabajo pero que ha sido aceptada por la jurisprudencia nacional, el cálculo de cesantía se encuentra establecido en el artículo 29 del Código citado, conforme más años tiene un trabajador, más días de cesantía le corresponden,

EL ADELANTO DE CESANTÍA ES UNA LIQUIDACIÓN ANUAL DEL AUXILIO DE CESANTÍA ES UNA PRÁCTICA QUE NO ESTÁ EN EL CÓDIGO DE TRABAJO PERO QUE HA SIDO ACEPTADA POR LA JURISPRUDENCIA NACIONAL.

para que la práctica de este adelanto sea legal, debe hacerse respetando la antigüedad laboral del trabajador y no como si tuviera solo un año de laborar. Al hacer este adelanto de cesantía no se está haciendo la liquidación total del trabajador, sino que se está haciendo real un derecho que era únicamente una expectativa que se le pagaría solo en caso de ruptura de la relación laboral con responsabilidad laboral.

Como se señaló en el párrafo anterior, el pago parcial del auxilio de cesantía es una práctica frecuentemente empleada en las empresas nacionales, implica el pago del auxilio de cesantía en forma adelantada y constituye una prerrogativa patronal, es decir, es una liberalidad, ya que el patrono está obligado a pagar el auxilio de cesantía hasta el momento en que se presente alguna de las causas legales por las cuales se impone su pago.

El pago parcial del auxilio de cesantía no significa un rompimiento de la relación laboral, por lo tanto, el contrato de trabajo se mantiene vigente, y sus efectos, especialmente la antigüedad del trabajador, se mantienen hasta que las partes acuerden, en conjunto o unilateralmente, darlo por terminado definitivamente.

El patrono que decida por los pagos parciales de cesantía, hace buen pago y por lo tanto no debe repetir lo pagado, es decir, no tiene que volver a pagar ni puede exigir devolución. Por lo tanto, si un trabajador es despedido con responsabilidad patronal, o bien dentro de los supuestos de los artículos 29, 33 y 85 del Código de Trabajo, después de que se le ha pagado parcialmente el auxilio de cesantía, se le reconocerá únicamente aquella suma que corresponda al tiempo laborado después de efectuado el pago, y no tendrá que reconocer diferencia alguna por incrementos de salario durante el último período cancelado.

Vale la pena aclarar que, el adelanto anual de cesantía es diferente a la finalización del contrato de trabajo, el primero no implica el pago de todas las prestaciones ni finaliza la relación laboral, mientras que el segundo sí termina el contrato.

Se aporta jurisprudencia de la Sala Segunda relacionada con el tema de cesantía:

VOTO 669-13

DIFERENCIAS POR PREAVISO Y AUXILIO DE CESANTÍA. CÁLCULO. En razón de que el preaviso y el auxilio de cesantía se calculan con el promedio de la totalidad de los salarios de los últimos seis meses de la relación laboral, y siendo que en el cálculo realizado en las instancias precedentes no se consideró el pago por jornada extraordinaria que la Sala ha estimado, necesariamente debe adicionarse a lo concedido lo que corresponda tomando en cuenta ese extremo. Caso de guarda de seguridad.

VOTO 335-12

CÁLCULO DE AUXILIO DE CESANTÍA. SE MODIFICA DE 40 A 60 DÍAS POR ESE CONCEPTO. La cesantía correspondiente a la actora es la estipulada en el aparte b) inciso 3) del artículo 29 del Código de Trabajo, según el cual, por el segundo año de labores, a la persona trabajadora le corresponden 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses. En consecuencia, siendo que la relación laboral de la actora superó los dos años y seis meses, le corresponde una indemnización de sesenta días por concepto de cesantía. Esto, sin perjuicio del reajuste que debe hacerse en ejecución de sentencia por diferencias derivadas del cálculo de la propina, tal y como lo ordenó el tribunal. Caso de salонера de hotel.

VOTO 992-II

Conforme al artículo 29 del Código de Trabajo, el monto máximo de antigüedad al que por auxilio de cesantía tiene derecho es el correspondiente a ocho años, que calculados con base en el inciso i) de ese artículo corresponde a un total de ciento setenta y seis (176) días. Siendo que su salario semanal era de ₡65.000, ello implica un salario mensual de ₡281.450, para un promedio diario salarial de ₡9.381,65. Así, por auxilio de cesantía al actor le corresponde un pago total de ₡1.651.170,40.

VOTO 636-10

CESANTÍA. CÁLCULO SE REALIZA DE ACUERDO CON EL INCISO D) DEL ARTÍCULO 29 DEL CÓDIGO DE TRABAJO: reformado por la Ley de Protección al Trabajador número 7983 del 16 de febrero de 2000. Caso de trabajador que laboró cuatro años y once meses. El supuesto que se ajusta al caso del actor, es el contenido en el inciso d), pues laboró 4 años y 11 meses. Por ese motivo, por auxilio de cesantía le corresponden 105 días de salario (21 X 5). Los juzgadores de instancia tuvieron por acreditado un salario mensual de ₡194.978, equivalente a un salario diario de ₡6.499,26. Dicha cantidad debe multiplicarse por 105 -que son los días de salario que deben reconocerse por auxilio de cesantía-, lo cual da como resultado la suma de ₡682.422,30. Precisamente, ese monto fue el reconocido en la sentencia impugnada y de ahí que no exista razón alguna para modificarlo.



VOTO 330-II

TOPE DE CESANTÍA EN ARTÍCULO 29 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. NO PROCEDE TOMAR EN CUENTA TODO EL TIEMPO LABORADO PARA CALCULAR EL AUXILIO DE CESANTÍA.

La pretensión de la accionante (condenar al ente accionado a tomar en cuenta todo el tiempo laborado, de más de veintiocho años, a los efectos del cálculo del auxilio de cesantía, ya que únicamente se le indemnizaron los últimos ocho años trabajados) tiene sustento en el hecho de que considera que el actual artículo 29 del Código de Trabajo levantó el tope de ocho años para indemnizar al trabajador que finalizaba su relación sin justa causa de despido o en los otros supuestos expresos contemplados

en dicha norma. Sin embargo, en reiteradas resoluciones esta Sala ha establecido que no es cierto que la nueva redacción del numeral 29, surgida por las modificaciones que fueron introducidas por la Ley de Protección al Trabajador, haya dejado sin lugar el relacionado tope que solo permite indemnizar los últimos ocho años de la relación de trabajo. En ese sentido se han dictado varias sentencias, entre ellas las n° 447-02, 477-08 y 1512-10. También se cita la sentencia de la Sala Constitucional n° 2754-95 sobre el límite

FINALMENTE, SE PUEDE CONCLUIR QUE DENTRO DE LA RELACIÓN ENTRE EL TRABAJADOR Y EL PATRONO, LA PARTE MÁS DÉBIL, ES EL TRABAJADOR, POR LO TANTO, EN LA LEY Y LOS REITERADOS FALLOS DE JURISPRUDENCIA QUE SE HAN ANALIZADO EN ESTE DOCUMENTO HAN DEMOSTRADO LA FORMA EN LA CUAL SE BUSCA RESGUARDAR ESOS DERECHOS.

del reconocimiento de la antigüedad para los efectos del pago de la cesantía, en la que se considera que tal limitación no resulta contraria al orden constitucional.

Finalmente, se puede concluir que dentro de la relación entre el trabajador y el patrono, la parte más débil, es el trabajador, por lo tanto, en la Ley y los reiterados fallos de jurisprudencia que se han analizado en este documento han demostrado la forma en la cual se busca resguardar esos derechos.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

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

Barreiro, G. (1981). *Diligencia y negligencia en el cumplimiento*. Estudio sobre la prestación del trabajo debida por el trabajador. Madrid: Centro de Estudios Constitucionales.

Castro, J. (1984). *El rendimiento en la prestación de trabajo*. Madrid: Editorial Civitas S.A.

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

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (15/12/1954). Ley de Pago de Aguinaldo para los Servidores Públicos. [Ley N°1835]. Recuperado el 01/12/2016 de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.

The logo for ILUMNO is displayed in white, uppercase letters on a bright orange rectangular background. The letters are bold and sans-serif. The letter 'O' is stylized with a white circular cutout in its center. The logo is positioned on the left side of the page, partially overlapping a large, semi-transparent blue circle that is centered in the background. The entire background is a dark blue with a complex, low-poly geometric pattern of various shades of blue and black triangles and polygons.

ILUMNO