9 789977 140230

CODIGO DE TRABAJO

Actualizado, concordado, con referencias y jurisprudencia

MARIO BLANCO VADO

MARIO BLANCO VADO

CODIGO DE TRABAJO

Actualizado, concordado,
con referencias y jurisprudencia

Editorial Juritexto

EDITORIAL JURITEXTO

Arguedas Salazar Olman: Código Procesal Civil, actualizado, concordado, con jurisprudencia. 2ª Ed.

Arguedas Salazar Olman: Comentarios al Código Procesal Civil.

Arguedas Salazar Olman: Temas Procesales (Tomo II).

Blanco Vado Mario: Ensayos sobre Derecho Laboral Costarricense.

Castillo Barrantes J. Enrique: Ensayos sobre la nueva legislación procesal penal.

Castillo González Francisco: La participación criminal en el Derecho Penal costarricense.

Castillo Víquez Fernando: Elementos económicos en la Constitución Política.

Carro Zúñiga Carlos: Las justas causas de despido en el Código de Trabajo y Jurisprudencia de Costa Rica.

Carro Zúñiga Carlos - Carro Hernández Adriana: Derecho Laboral costarricense - 50 ensayos sobre temas usuales.

Carro Hernández Mª del Rocío - Rodríguez R. Sonia: El hostigamiento sexual en las relaciones laborales.

Castro Loría Juan Carlos: Recursos de Amparo y Hábeas Corpus (Análisis Comparativo).

Dobles Ovares Víctor Alfonso: Código de Procedimientos Penales - Anotado, concordado, actualizado y con jurisprudencia.

Fournier Acuña Fernando: Historia del Derecho.

Kozolchyk, Boris - Torrealba, Octavio: Curso de Derecho Mercantil.

Manavella Cavallero Carlos: Las Relaciones Jurídicas Obligatorias.

Montero Mejía Edgar: Ley de Asociaciones y Fundaciones, anotada y concordada (agotada).

Mora Mora Fernando: Introducción al Derecho Comercial (Teoría de la empresa en el derecho comercial costarricense).

Murillo A. Mauro: Ensayos de Derecho Público - Vol. II.

Murillo A. Mauro: Perfiles del Amparo Costarricense.

Varios autores: El Derecho Laboral en los Albores del Siglo XXI.

MARIO BLANCO VADO

CODIGO DE TRABAJO

Ley Nº 2 de 26 de agosto de 1943

Actualizado, concordado, con referencias y jurisprudencia

con la asistencia y colaboración del Lic. Mauricio Castro Méndez

Editorial Juritexto

344.010263
C8374c Costa Rica.
[Código de trabajo]
Código de trabajo: anotado, concordado y con jurisprudencia de Mario Blanco Vado. --1ª ed.-- San José, C.R. : Juritexto, 1998.

556 p. : 21 cm.

ISBN 9977-14-023-5

1. Derecho laboral - Costa Rica. 2. Derecho laboral - Legislación - Costa Rica. I. Blanco Vado, Mario. II. Título.

Producción de
Texto Arte Ltda.
Teléfono: 222-4567
Apartado 232-1100 Tibás
San José, Costa Rica

INDICE

TITULO PRIMERO
CAPITULO I
Disposiciones generales 13

TITULO SEGUNDO
De los contratos y de las convenciones de trabajo 27
CAPITULO I
Disposiciones generales y del contrato individual de trabajo 27
CAPITULO II
De los contratos de trabajo 61
CAPITULO III
De las convenciones colectivas de trabajo 63
CAPITULO IV
De los reglamentos internos de trabajo 83
CAPITULO V
De las obligaciones de los patronos y de los trabajadores 86
CAPITULO VI
De la suspensión y de la terminación de los contratos de trabajo, término 96
CAPITULO VII
Del trabajo de las mujeres y de los menores de edad 128
CAPITULO VIII
Del trabajo de los servidores domésticos 147
CAPITULO IX
De los trabajadores a domicilio 152
CAPITULO X
Del trabajo de los aprendices 154

CAPITULO XI
Del trabajo en el mar y en las vías navegables 154

TITULO TERCERO
De las jornadas, de los descansos y de los salarios 163
CAPITULO I
Disposiciones generales 163
CAPITULO II
De la jornada de trabajo 163
CAPITULO III
De los días feriados, de los descansos semanales y de las vacaciones obligatorias 176
CAPITULO IV
Del salario y de las medidas que lo protegen 188
CAPITULO V
Del salario mínimo 204

TITULO CUARTO
De la protección a los trabajadores durante el ejercicio del trabajo 209
CAPITULO I 209
CAPITULO II 220
CAPITULO III 229
CAPITULO IV 233
CAPITULO V 234
CAPITULO VI 272
CAPITULO VII 301
CAPITULO VIII 303
CAPITULO IX 317
CAPITULO X 322
CAPITULO XI 331

TITULO QUINTO
De las organizaciones sociales 335
CAPÍTULO I
Disposiciones generales 335
CAPÍTULO II
De los sindicatos 339
CAPÍTULO III
De la protección de los derechos sindicales 358

TITULO SEXTO
De los conflictos colectivos de carácter económico y social 375
CAPITULO I
De las huelgas legales e ilegales 375
CAPITULO II
De los paros legales e ilegales 385
CAPITULO III
Disposiciones finales 387

TITULO SEPTIMO
De la jurisdicción especial de trabajo 391
CAPITULO I
De la organización y de la competencia de los Tribunales de Trabajo 391
CAPITULO II
Del procedimiento en general 422
CAPITULO III
Del procedimiento en la resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social 457
CAPITULO IV
Del procedimiento en caso de riesgo profesional 487
CAPITULO V
Del recurso ante la Sala de Casación 495
CAPITULO VI
Del juzgamiento de faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de previsión social 502
CAPITULO VII
De la ejecución de sentencia 517
CAPITULO VIII
De la intervención del Patronato Nacional de la Infancia 519

TITULO OCTAVO
Del régimen de los servidores del Estado y de sus instituciones 521
CAPITULO UNICO
Disposiciones especiales para los servidores del Estado y de sus instituciones 521

TITULO NOVENO
De la Organización Administrativa de Trabajo 531

TITULO DECIMO
De las prescripciones, de las sanciones y de las responsabilidades 533
CAPITULO I 533

TITULO DECIMOPRIMERO
Disposiciones finales 549
CAPITULO UNICO 549

DEDICATORIA

"Los famas habían puesto una fábrica de mangueras, y emplearon a numerosos cronopios para el enrollado y depósito... Los cronopios empezaron a lanzar grandes gritos, y querían bailar tregua y bailar catala en vez de trabajar. Los famas se enfurecieron y aplicaron en seguida los artículos 21, 22 y 23 del reglamento interno. A fin de evitar la repetición de tales hechos".[1]

Al único Cronopio que conozco...
para que siga bailando tregua y catala,
a pesar de todos los famas...
M. Blanco V.



1 Julio Cortázar. "Comercio". En el libro *Historias de Cronopios y de Famas*, © 1962 Editorial Sudamericana.

PRESENTACIÓN

Los valiosos aportes de Mario Blanco Vado al Derecho Laboral Costarricense se reflejan no sólo en la abundante producción de artículos y libros publicados, sino en una carrera profesional dedicada a la docencia y a la defensa de los trabajadores.

En el campo de la docencia, el autor tiene amplia experiencia como profesor de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, Universidad Escuela Libre de Derecho, Universidad de La Salle, Instituto Centroamericano de Relaciones Labores e Instituto Tecnológico de Costa Rica. Además ha sido instructor en diferentes talleres y seminarios, destacándose los Seminarios de Integración Académica en Derecho Laboral de la Escuela Judicial de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica y Seminario de Análisis de la Sentencia Nº 1696-92 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica.

En la defensa de los trabajadores, Mario Blanco ha actuado en el pasado, como asesor legal de diversas organizaciones sindicales tales como el Sindicato del Banco Popular (SIBANPO), Asociación Nacional de Empleados Públicos (ANEP), Asociación de Funcionarios del Instituto Tecnológico, Federación Nacional de Trabajadores Industriales (FENATI) y Asociación Nacional de Técnicos en Telecomunicaciones (ANTTEC). Asimismo, ha sido consultor de la Organización del Trabajo (O.I.T.), la Internacional de Servicios Públicos (I.S.P.) y la Organización Regional Interamericana de Trabajadores (O.R.I.T.).

Profesor universitario y asesor de organizaciones sindicales, ha logrado amalgamar un espíritu estudioso con sus cualidades analíticas para transmitir en cada uno de sus artículos y libros la objetividad necesaria alcanzada por su experiencia.

De su vasta producción sobre temas especializados del Derecho Laboral, se destacan, "Ensayos sobre Derecho Laboral Costarricense", publicado por la Editorial Juritexto en 1994, "Auxilio de Cesantía y Ajuste Estructural", "Principios del Derecho Laboral en Centroamérica y la Globalización Económica", "El Tratado de Libre Comercio entre Costa Rica y México: Apuntes sobre su impacto en el ámbito laboral", "Las regulaciones en materia de salud laboral", y otros.

Una vez más, la Editorial Juritexto se complace en presentar un trabajo de Mario Blanco Vado; se trata en esta ocasión de un Código de Trabajo actualizado, y en cuya elaboración se ha contado con la colaboración y asistencia del Lic. Mauricio Castro Méndez.

El documento que se presenta es el resultado de varios años de estudio y paciente recopilación; y permitirá al usuario contar en un sólo texto no sólo con la referencia histórica de las normas, sino también con sus correspondientes concordancias en relación a otros textos legales. Como un complemento necesario, en esta primera edición, cada una de las normas se acompaña también de las principales y más relevantes orientaciones jurisprudenciales, de tal manera que en general el presente documento resulte muy útil para el estudio y la aplicación práctica del derecho del trabajo costarricense.

Estamos seguros que la presente edición del Código de Trabajo cumplirá entonces –nuevamente– con el enriquecimiento del Derecho del Trabajo Costarricense, labor a la que ha dedicado varios años y esfuerzos el autor de esta obra y a todo lo cual se suma con placer la Editorial Juritexto S.A.

TITULO I

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 1. AMBITO Y CONTENIDO. El presente Código regula los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo, de acuerdo con los principios cristianos de Justicia Social.

CONCORDANCIAS

1- Art. 74 Const. Política sobre la legislación social y de trabajo.

2- Ver Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social No. 1860 del 21 de abril de 1955, reformada por Leyes Nos. 3095 de 18 de febrero de 1963, 4076 del 6 de febrero de 1968 y 4179 del 22 de agosto de 1968 sobre la responsabilidad del Estado.

3- Art. 69 C.T. Obligaciones de los trabajadores.

4.- Art. 71 C.T. Obligaciones de los patronos.

JURISPRUDENCIA

DERECHOS HUMANOS Y GARANTIAS SOCIALES: "En último término, por la trascendencia moral que contiene el mensaje en defensa de los Derechos Humanos de los trabajadores y dado que de acuerdo con el artículo 74 de la Constitución Política los derechos y garantías sociales deben considerarse desde la perspectiva de los principios cristianos de justicia social, es importante transcribir parte del párrafo N° 68 de la Constitución *Gaudium es Spes*, promulgada por el Concilio Vaticano II en diciembre de 1965, que lo que interesa dice: "Entre los derechos funda-

mentales de la persona humana debe contarse el derecho de los obreros a fundar libremente asociaciones que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como el derecho a participar libremente en las actividades de las asociaciones sin riesgo de represalias. Por medio de esta ordenada participación, que está unida al progreso en la formación económica y social, crecerá más y más entre todo el sentido de la responsabilidad propia, el cual les llevará a sentirse colaboradores, según sus medios y aptitudes propias, en la tarea total del desarrollo económico y social y del logro del bien común universal." Sala Constitucional, N. 3421-94 de las 8:51 hrs. del 8 de julio de 1994.

PROTECCION LABORAL. AMBITO FAMILIAR Y PERSONAL: "Si bien el derecho de trabajo tutela como aspectos más importantes las relaciones obrero-patronales, la materia del trabajo y las condiciones en que se realiza, también toma en cuenta al trabajador como persona humana y que requiere un grado de consideración personal, lo cual se traduce en el respeto hacia sus deberes familiares y del hogar, elementos que integran un ámbito que debe ser protegido por las leyes de trabajo y seguridad social". 1980. Tribunal Superior de Trabajo, No. 2592 de las 8:05 horas del 13 de junio. Ordinario Laboral de R.A.T.T. c/ "C.P. de L.R.L."

ESTATUTOS ESPECIALES NO PUEDEN CONCEDER MENOS QUE EL CODIGO DE TRABAJO. "Sin embargo, considera este Tribunal, que es correcta la tesis sustentada por el Tribunal Superior de Trabajo en la sentencia recurrida, en el sentido de que "según doctrina de los artículos 1, 14, 16 y 17 del Código de Trabajo, ningún estatuto especial que regule relaciones de trabajo puede conceder menos derechos a los trabajadores que los establecidos en el citado texto legal", sea en el Código de Trabajo" Sala de Casación, No. 42 de las 14 hrs. del 8 de julio de 1977. C.F. c. El Estado.

CODIGO DE TRABAJO. GARANTIAS MINIMAS: "Por otra parte, es de hacer notar que los derechos que la legislación laboral concede a la clase trabajadora deben considerarse como las garantías mínimas, sin perjuicio de que puedan estipularse otros beneficios diferentes." Sala de Casación, No. 12 de las 15:15 hrs. del 4 de marzo de 1964. Ordinario de V.R. c. I.I.C.A.

ARTICULO 2. PATRONO. CONCEPTO. Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato

de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 14, 585 y sgts C.T. En cuanto al Régimen de los servidores del Estado y sus Instituciones así como la Ley No. 1581 Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, No. 21 del 14 de diciembre de 1954, y el Decreto No. 4 de 28 de mayo de 1959 sobre Personas que no se Consideran Trabajadores al Servicio del Estado o de sus Instituciones.

JURISPRUDENCIA

CONSORCIO ECONOMICO Y SUCURSALES. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA. "La actual tendencia patronal de dividir un mismo consorcio económico en distintas sociedades, a efecto de obtener beneficios respecto a ciertas obligaciones tributarias, ha traído no pocos perjuicios a sus trabajadores, quienes muchas veces desconocen quien ostenta la calidad jurídica de patrono, obstaculizando así el reclamo de sus derechos. Ante esta actitud, han surgido dos corrientes de pensamiento en la doctrina moderna, orientadas al mismo objetivo: la tesis de la despersonalización patronal y la teoría de patrono aparente, cuyo combinado estudio atribuye la categoría de patrono al ente económico empresarial que se favorece con el servicio prestado por el trabajador, sin que para lo laboral tenga importancia la identificación de las distintas sociedades o compañías individuales que forman parte de todo el engranaje económico que constituye esa unidad. Con arreglo a esos principios, basta entonces demostrar el nexo económico de las distintas sociedades que integran una empresa, para estimarla, laboralmente, como un mismo patrono. La prueba recibida en la especie, permite concluir que las dos sociedades demandadas, si bien en derecho común son individualidades diferentes, ambas forman una misma unidad económica, y ello es suficiente para estimar que la prestación de servicios que en cada una de ellas realizó el actor, sin la existencia de prueba que al pasar de una a otra se le hubieren reconocido sus derechos laborales, ha de entenderse como un mismo contrato sin solución de continuidad, por lo que han de responder en forma solidaria de las indemnizaciones que encuentren sustento en las leyes de trabajo. Tribunal Superior de Trabajo, No. 1607 de las 9:15 hrs. del 18 de abril de 1976. C.D. c. C.C.P.S.A. y E.S.A.

DOS SOCIEDADES QUE CONFORMAN UNA SOLA EMPRESA: "La segunda razón de inconformidad de la accionada, es la que se refiere a la existencia de dos razones sociales, C.J.S.A. e I.J.S.A., una que fabrica

colchones, y la otra que los vende, con sus oficinas y administración en el mismo lugar (.), con el mismo presidente y gerente ambas, con lo cual se pretende desestimar el tiempo laborado por la actora con la primera firma, pasando de inmediato a servir con la segunda, por disposición patronal, y alegando por ello que los derechos laborales del primer período, ya están prescritos, es decir, que la empresa por razones tributarias o administrativas, ha creado dos sociedades, con lo que pretende desconocer los derechos laborales que corresponden a una sola relación de trabajo, tal y como lo ha declarado este Tribunal en reiterada jurisprudencia, al afirmar que el trabajador no está obligado a saber quien es su verdadero patrono, no siendo de recibo tampoco, los argumentos que se refieren a la diversa papelería que para su interés emplea la demandada. Tribunal Superior de Trabajo, No. 1156 de las 17:10 hrs. del 31 de agosto de 1984. Ordinario de B.P. c. C.J.S.A.

ARTICULO 3. INTERMEDIARIO. CONCEPTO. Intermediario es toda persona que contrata los servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este quedará obligado solidariamente por la gestión de aquél para los efectos legales que se deriven del presente Código, de sus Reglamentos y de las disposiciones de previsión social.

Serán considerados como patronos de quienes les trabajen –y no como intermediarios– los que se encarguen, por contrato, de trabajos que ejecuten con capitales propios.

CONCORDANCIAS

1- Art. 49 C.T. con relación al Sindicato como intermediario.

ARTICULO 4. TRABAJADOR. CONCEPTO. Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.

REFERENCIA

Mediante Ley No. 7108 del 8 de noviembre de 1988, Ley de Presupuesto Extraordinario de la República, se adicionó a este artículo la frase

final: "La misma denominación corresponderá a cobradores, agentes de comercio, vendedores y todo aquel que reciba una comisión como pago". La reforma indicada fue declarada inconstitucional mediante Voto No. 1336-90 de las 17 hrs. del 23 de octubre de 1990.

CONCORDANCIAS

1- Art. 22, 24, 49 C.T.

ARTICULO 5. REPRESENTANTES DEL PATRONO. Se considerarán representantes de los patrones, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otra ejerzan funciones de dirección o de administración.

ARTICULO 6. IDIOMA ESPAÑOL. En toda empresa, cualquiera que sea su naturaleza, las órdenes, instrucciones y disposiciones que se dirijan a los trabajadores de la misma, deberán darse en idioma español.

ARTICULO 7. LIBERTAD DE COMERCIO. A ningún individuo se le coartará la libertad de ejercer el comercio en las zonas de trabajo, a menos que esa libertad resulte contraria a los intereses de los mismos trabajadores o de la colectividad; ni se cobrarán por dicho ejercicio otras cuotas e impuestos que los autorizados por las leyes respectivas.

ARTICULO 8. LIBERTAD DE TRABAJO. A ningún individuo se le coartará la libertad de trabajo, ni se le podrá impedir que se dedique a la profesión, industria o comercio que le plazca, siempre que cumpla las prescripciones de las leyes y reglamentos respectivos. Solamente cuando se ataquen los derechos de terceros o se ofendan los de la sociedad, podrá impedirse el trabajo y ello mediante resolución de las autoridades competentes, dictada conforme a la ley.

No se entenderá coartada la libertad de trabajo cuando se actúe en uso de las facultades que prescriban este Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas.

CONCORDANCIA

1- Art. 56 Const. Política. Sobre libertad y condiciones de trabajo.

2- Convenio No. 29 de la O.I.T., Sobre el Trabajo Forzoso u Obligatorio, ratificado por ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicada en La Gaceta No. 115 de 26 de mayo de 1960; y Convenio No. 105 de la O.I.T., Sobre la Abolición del Trabajo Forzoso, ratificado por ley No. 2330 del 9 de abril de 1959, publicada en La Gaceta No. 83 del 16 de abril de 1959.

ARTICULO 9. PROHIBICION SOBRE BEBIDAS ALCOHÓLICAS Y DROGAS. Queda prohibido en todas las zonas de trabajo el establecimiento de expendios de bebidas o drogas embriagantes, de juegos de azar y de prostíbulos. Es entendido que esta prohibición se limita a un radio de tres kilómetros de las zonas de trabajo establecidas fuera de las poblaciones, ya que en cuanto a estas últimas rigen las disposiciones de las leyes respectivas.

ARTICULO 10. EXENCION DE PAPEL SELLADO Y TIMBRES. Quedan exentos de los impuestos de papel sellado y timbre todos los actos jurídicos, solicitudes y actuaciones de cualquier especie que se tramiten ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, ante los funcionarios que actúen en su representación y ante los Tribunales de Trabajo, así como para las legalizaciones que los trabajadores tuvieren que hacer en juicios de sucesión, insolvencia, concurso o quiebra.

Igual exoneración regirá para los contratos y convenciones de trabajo, individuales o colectivos, que se celebren y ejecuten en el territorio de la República.

REFERENCIA

Así adicionado el párrafo primero, por ley N° 3351 de 7 de agosto de 1964.

Reformado en su nomenclatura por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIA

1- Art. 582 inc. f) .C.T. sobre exención de derechos en edictos de remate.

ARTICULO 11. PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD. Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renuncias que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan.

CONCORDANCIA

1- Sobre irrenunciabilidad de derechos y beneficios sociales Art. 74 Const. Política.

2- Sobre nulidad absoluta de las acciones y omisiones relativas a los derechos colectivos Art. 363 C.T.

JURISPRUDENCIA

FINIQUITO LABORAL. VALIDEZ TRATANDOSE DE DERECHOS LITIGIOSOS: "En lo referente al fondo del asunto, es de primordial importancia definir los alcances del finiquito firmado por el accionante, en relación con la posibilidad de transacción y de la consecuente falta de derecho. Sobre este instituto la Sala ha dicho: "La transacción como figura del derecho civil supone concesiones recíprocas con el objeto de procurar un ajuste, concordia o avenencia, a fin de evitar un pleito o poner término al que ya había comenzado. Y algunas legislaciones la definen como un contrato" por el cual los contratantes renunciando cada uno, a parte de sus pretensiones o haciéndose concesiones recíprocas, dan término a un pleito ya comenzado o previenen una litis que puede surgir" (artículo 1764 del Código Civil Italiano). En la materia, que se nutre del Derecho Civil en el tratamiento de esta institución, se reconoce la transacción, permitiendo a patronos y a trabajadores recurrir a ella para determinar sus controversias, pero salvaguardando los derechos de éstos que constituyen beneficios irrenunciables que se declaran de orden público". (Sala Segunda de la Corte N° 90 de las 14:50 horas del 28 de agosto de 1981). Sin duda, debe tenerse presente que los artículos 11 del Código de Trabajo y 74 de la Constitución Política, establecen la irrenunciabilidad de aquellos derechos expresamente reconocidos por la ley al trabajador y que, por esa razón, no son litigiosos, por ejemplo: las vacaciones y el aguinaldo. Sin embargo, esas normas no eliminan la posibilidad de transigir cuando se trata de derechos discutibles o controvertidos, como el preaviso y la cesantía, en cuyo caso no estaría violando el principio de irrenunciabilidad de derechos propios de la legislación laboral. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.- No 151-90 de las 15 hrs. del 5 de octubre de 1990. Proceso ordinario de M.A.U.O. c. C.A.T.S.A., C.O.D.E.S.A. y F.I.T.S.A.

RENUNCIA DE DERECHOS. DOCUMENTO DE FINIQUITO: "Fundamenta el apoderado de la parte demandada su recurso en el hecho de que los tribunales de instancia "hicieron caso omiso" del documento aportado en autos firmado por el actor de fecha 23 de diciembre de 1983 en el que hace constar: "que ha recibido de la compañía demandada: "el pago total como cancelación a todos los extremos laborales que de acuerdo a la ley me corresponden o sea preaviso, cesantía, vacaciones y aguinaldo por todo el tiempo que laboré para ésta empresa. Recibo conforme y hago constar que no tengo reclamos posteriores que presentarle a la compañía". (.) Es cierto que en las sentencias de instancia no se hace mención explícita a ese documento, pero dentro del juicio sí se gestionó prueba para comprobar el pago real que el demandado había hecho al actor en esa fecha, y el resultado fue la comprobación de la expedición del cheque 588586 por un monto de únicamente 20.000 de la cuenta corriente a nombre de. C.F.G.S.R.L en el Banco de Costa Rica. Esta prueba desvaneció la presunción de pago "iuris tantum" que la firma del documento suponía y más bien puso en evidencia que lo que se estaba verificando era una renuncia de derechos implícita, prohibida por la ley." SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- No. 198-95 de las 10 hrs. del 16 de octubre de 1985. Juicio ordinario de R.C.B. c. C.F.G.S.R.L.

ARTICULO 12. PROHIBICION DE DESPIDO Y REPRESALIAS. Queda prohibido a los patrones despedir a sus trabajadores o tomar cualquier clase de represalias contra ellos, con el propósito de impedirles demandar el auxilio de las autoridades encargadas de velar por el cumplimiento y aplicación del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas.

CONCORDANCIAS

1- Sobre la nulidad absoluta por infracción a las disposiciones prohibitivas, art.129 Const. Política.

2- Arts. 363, 616 y 510 C. T.

ARTICULO 13. PORCENTAJE MINIMO DE TRABAJADORES NACIONALES. Queda prohibido a todo patrono emplear en su empresa, de cualquier clase que ésta sea, menos de un noventa por ciento de trabajadores costarricenses; y pagar a los trabajadores nacionales menos del ochenta y cinco

por ciento del total anual de los salarios que en dicha empresa se devenguen. Ambas proporciones pueden ser aumentadas o disminuidas, durante un lapso no mayor de cinco años, hasta en un diez por ciento cada una, cuando el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo juzgue indispensable por exigirlo así perentorias razones de técnica, que deberán consignarse en la resolución respectiva.

No obstante, en casos de inmigración autorizada y controlada por el Poder Ejecutivo o contratada por el mismo y que ingrese al país para trabajar en instituciones de beneficencia, de educación y otras de indudable interés social; o cuando se trate de centroamericano de origen o de extranjeros nacidos y radicados en el país, podrán dictarse resoluciones razonadas especiales que modifiquen lo anteriormente dispuesto.

Para el cómputo de lo dicho en el párrafo primero de este artículo, se hará caso omiso de fracciones, y cuando el número total de trabajadores no exceda de cinco, sólo se exigirá la calidad de costarricense a cuatro de ellos.

No es aplicable lo dispuesto por este artículo a los gerentes, directores, administradores, superintendentes y jefes generales de las empresas, siempre que su número no exceda de dos en cada una de ellas.

Toda simulación de sociedad u otra similar, tendiente a burlar estas disposiciones, dará lugar a nulidad absoluta del acto o contrato en que se realizó, y será sancionada con arreglo a lo ordenado por el artículo 426 del Código Penal.

REFERENCIAS

Reformado en su nomenclatura por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIAS

1- Art. 17 de la Convención sobre el Estatuto de los Refugiados (Convención de Ginebra de 1951 y su Protocolo de 1967) con relación a trabajadores refugiados.

2- Decreto Ejecutivo No. 24432-TSS-G del 26-07-95, "Reglamento para el Otorgamiento de la Tarjeta de Trabajo Estacional", referido a los trabajadores migrantes.

3- Art. 69 inc. b) con relación a preferencia de nacionales sobre extranjeros.

ARTICULO 14. CARACTER DE ORDEN PUBLICO DE LA LEY LABORAL. Esta ley es de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades.

Se exceptúan:

a) Las disposiciones que el presente Código declare sólo aplicables a determinadas personas o empresas:
b) Las empresas que en la actualidad trabajen en el país en virtud de contratos o concesiones del Estado, en cuanto resulten indudablemente afectados por los derechos adquiridos que emanen del texto de los mismos; pero el solo hecho de la prórroga de tales contratos o concesiones, o su novación, deja a los interesados sometidos a todas las cláusulas de este Código y de sus Reglamentos aun cuando se haga constancia escrita en contrario; y
c) Las explotaciones propiamente agrícolas o ganaderas que ocupen permanentemente no más de cinco trabajadores. Sin embargo, el Poder Ejecutivo podrá determinar mediante decretos cuáles reglas de este Código les irán siendo aplicadas. Al efecto, se empezará por las que no impliquen gravamen de carácter económico para los patronos.

REFERENCIA

Por resolución de la Corte Plena, Sesión No. 35 de las 14:30 horas del 22 de julio de 1954, se declaró inconstitucional el inciso c) del artículo 14, en relación con el Decreto No. 2 del 29-01-1952 mediante el cual se excluía del pago del auxilio de cesantía a los trabajadores mencionados en el citado inciso c).

CONCORDANCIAS

1- En cuanto al Régimen de los servidores del Estado y sus Instituciones véase los arts. 14, 585 y sgts. C.T. así como la Ley No. 1581 Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, No. 21 del 14 de diciembre de 1954, y el Decreto No. 4 de 28 de mayo de 1959 sobre Personas que no se Consideran Trabajadores al Servicio del Estado o de sus Instituciones.

JURISPRUDENCIA

EFECTOS DE ANTIGÜEDAD LABORADA EN EL EXTRANJERO. "Como ya se expresó, aún cuando se tuviera por comprobado que el actor laboró para una misma entidad patronal, primero en Estados Unidos y luego en Costa Rica; y aunque se tuviera por cierto que se trata de un mismo servicio laboral, aún así, para efectos de computar la antigüedad de las labores, sólo puede tomar en cuenta el tiempo servido en Costa Rica. Sólo cabría tomar en cuenta otra posibilidad si la ley extranjera otorgara derechos como los que se reclaman en este juicio lo cual no ha sido comprobado en los autos (artículo 11 del Código Civil), y más bien el actor admitió en su confesión de folio 45 vuelto, que mientras trabajó en los Estados Unidos no estuvo protegido por ninguna ley contra despido sin causa justificada (ver en igual sentido sentencia de Casación No. 141 de 14 horas 15 minutos del 13 de diciembre de 1972.) Por consiguiente, el cálculo de la antigüedad en el servicio no puede hacerse contando el tiempo laborado en Estados Unidos, como se pide, ni se puede considerar que la demandada G.O.C. es solidariamente responsable con G. Costa Rica C.S.A.

APLICACION DE LEYES EXTRANJERAS POR TRIBUNAL COSTARRICENSE. "Que no hay duda de que las leyes costarricenses son de aplicación territorial, como se desprende de lo dispuesto en el artículo 14 del Código de Trabajo, y lo ha dicho repetidamente la jurisprudencia. Pero ese principio de territorialidad tampoco tiene que ver con problemas de competencia, pues la circunstancia de que las reglas del Código Laboral no sean aplicadas a las relaciones que surgieron y se realizaron en el exterior, no significa que los Tribunales de Costa Rica resulten incompetentes para conocer de un determinado asunto, porque nada impide que esos Tribunales apliquen las leyes extranjeras, si estas otorgaren el derecho pretendido, aplicación que es legítima, en tesis general, cuando la relación jurídica, regida por esas leyes, se desplaza o trasciende hacia el territorio de otra nación. De ello se ocupan precisamente las normas y la doctrina del Derecho Internacional Privado, y el Código Civil costarricense, en los art. 7, 8 y 11, prevé esa posible aplicación de las leyes extranjeras. En resumen, el principio de territorialidad de las leyes de

trabajo no puede invocarse para apoyar una excepción de incompetencia por razón de territorio pues el problema de fondo y habrá de ser en el fallo donde se decida sobre el derecho aplicable y si el actor en caso de despido injusto puede pretender que se le indemnice con la ampliación que reclama en su demanda. No sobre agregar, por lo demás, que si en un caso concreto las leyes extranjeras concedieron mayores derechos que los del Código costarricense, ninguna duda habría de que los tribunales de Costa Rica, podrían aplicar esas leyes para fijar la correspondiente indemnización, al igual que si por convenio se hubieran establecido, en el anterior, ventajas mas amplias que las otorgadas por las leyes costarricenses." Sala de Casación, No. 44 de las 15:15 hrs. del 17 de mayo de 1978.

CONTRATO EJECUTADO PARCIALMENTE EN COSTA RICA: "Si el despido se operó en Puerto Limón, Costa Rica, fue porque el contrato laboral realizado en Barranquilla, Colombia, de acuerdo con la realidad de las cosas, iba a tener ejecución parcial en nuestro territorio, como en efecto lo ha tenido, pues el barco en que trabajaba el actor no solamente vino en la fecha en que se operó el despido, sino que, según consta del expediente, ha venido en más oportunidades, y de lo que aparece, seguiría viniendo. Por eso, es conveniente aceptar que los Tribunales nuestros deben conocer de casos como el presente, examinando la cuestión a la luz de lo que disponen los artículos 1°, 2° y 6° del Código Civil y 14, 121, 123 y 420 inciso a) del Código de Trabajo, tanto en su texto literal como en la doctrina que los informa. La aplicación de normas ajenas al último Código, lo permiten las reglas 15 y 17 ibidem. Sala de Casación, No. 13 de las 10 hrs. del 19 de marzo de 1974. Ordinario de T.C. c. R. De M.

BUQUE EXTRANJERO QUE NAVEGA EXCLUSIVAMENTE EN AGUAS NACIONALES: "...hay que considerar que la embarcación propiedad de la empresa extranjera codemandada y cuyo capitán era el actor, es un remolcador que operó por varios años en aguas nacionales. Al respecto la mayoría de los tratadistas especializados en la materia han sustentado la tesis de que la solución tradicional, y que sigue prevaleciendo, consiste en la aplicación de la ley de la bandera del buque. Sin embargo, tanto la doctrina como la jurisprudencia de varios países aceptan introducir excepciones, siendo la primera la que se refiere a los buques de bandera extranjera que navegan exclusivamente en aguas territoriales de otro país. En tal caso existen razones suficientes para aplicar la ley del país en cuestión, por extensión del principio de la *lex loci executionis*, es decir, la ley del lugar de la ejecución del contrato (.) Dicho país en efecto, parece estar en mejores condiciones que el de matrícula para ejercer control sobre el buque de referencia; a esto se puede agregar que el hecho de matricular una embarcación en un tercer país para hacerlo navegar exclusivamente en aguas de otro puede responder a una intención no legítima de eludir la ley nacional, que el Derecho del Trabajo no

debe tolerar. Sala Segunda de la Côrte Suprema de Justicia, No. 20 de las 9:10 hrs. del 16 de marzo de 1988. Ordinario de H.S. c. J.M.T.I. y otro.

ARTICULO 15. CASOS NO PREVISTOS EN LA LEY LABORAL. Los casos no previstos en este Código, en sus Reglamentos o en sus leyes supletorias o conexas, se resolverán de acuerdo con los principios generales de Derecho de Trabajo, la equidad, la costumbre o el uso de locales; y en defecto de éstos se aplicarán, por su orden, las disposiciones contenidas en los Convenios y Recomendaciones adoptados por la Organización Internacional de Trabajo en cuanto no se opongan a las leyes del país, y los principios y leyes de derecho común.

CONCORDANCIA

1- Arts. 19 del C. T.

2- Arts. 452, 580 y 582 del C. T. con relación a normas supletorias para procedimientos.

JURISPRUDENCIA

NO SUBORDINACION DEL DERECHO LABORAL A NINGUNA OTRA RAMA DEL DERECHO. "No debe olvidarse que la jurisdicción de trabajo no está subordinada a ninguna otra rama del derecho, sea que cada una tiene su propio ámbito de aplicación con total autonomía de la otra, y sólo es dable acudir a otras fuentes cuando haya ausencia de norma que regule el caso, en la forma prevista en el artículo 15 del Código de Trabajo." Tribunal Superior de Trabajo, No. 3810 de las 8:10 hrs. del 3 de octubre de 1975. Ordinario Laboral de R.C.F. C/A.R.S.

ARTICULO 16. PREDOMINIO DE LA LEY LABORAL. En caso de conflicto entre las leyes de trabajo o de previsión social con las de cualquier otra índole, predominarán las primeras.

ARTICULO 17. INDUBIO PRO OPERARIO. REGLA DE INTERPRETACIÓN DE NORMAS. Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas,

se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social.

CONCORDANCIAS

1- Art. 592 del C. T.

JURISPRUDENCIA

PRINCIPIO PROTECTOR. INDUBIO PRO OPERARIO. El principio del indubio pro operario deriva del principio protector que inspira el derecho del trabajo, o sea, que este no está orientado, como el derecho común, por el propósito de asegurar la igualdad formal entre las partes, sino por el de establecer un amparo preferente a una de ellas, a saber, el trabajador, a través del cual se logre una igualdad sustantiva y real, la finalidad susodicha abarca muchas posibilidades en la práctica y comprende como lo ha entendido nuestra jurisprudencia el caso de la duda en la interpretación de la prueba" Sala Segunda de la Corte, No. 27 de las 14 horas del 21 de marzo de 1985. Ordinario Laboral de J.A.M.D. c/ el Estado.

PRINCIPIO PROTECTOR. INDUBIO PRO OPERARIO. LIMITE. "Cuando el sentido de una ley no es dudoso sino que resulta comprensible sin mayor esfuerzo, no es lícito variarla, a título de interpretación, porque los jueces carecen de esa facultad, sino que tiene que ser aplicada por su sola calidad de precepto dictado por el legislador, idea condensada en el aforismo, no es lícito distinguir donde la ley no distingue" Sala Segunda de la Corte, No. 60 de las 9:10 horas del 20 de julio de 1988. Ordinario Laboral de SIPROCIMECA c/ C.C.S.S.

TITULO II
DE LOS CONTRATOS Y DE LAS CONVENCIONES DE TRABAJO

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES Y DEL CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO

ARTICULO 18. CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO. CONCEPTO. Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.

CONCORDANCIA

1- Con relación al contrato de trabajo de los servidores públicos ver art. 585 del C. T.

2- Art. 414 Código Procesal Civil con relación a alcances de presunción legal.

JURISPRUDENCIA

RELACION LABORAL. ELEMENTOS. "No tiene asidero legal la pretensión de la sociedad actora de calificar la relación de trabajo existente con su representante, como un contrato de servicios profesionales, cuando existe una verdadera relación laboral, en la que se destacan sus tres elementos esenciales, como son la prestación de servicios, la remunera-

ción y la subordinación, ya que de conformidad con los contratos aportados, las funciones a desempeñar por el representante están debidamente determinadas y lo solicitado por la accionante no es más que una simulación de contrato que tiene como finalidad evadir las disposiciones obrero patronales así como las disposiciones contenidas en la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, entidad que tiene derecho a cobrar cuotas sobre las sumas pagadas largo tiempo como salario; de ahí que no quede obligada a reintegrar a la demandante las cuotas obrero patronales canceladas". 1986. Tribunal Superior de Trabajo, No. 286 de 14:05 hrs de 7 de marzo. Ordinario de "I.S.A. c. "C.C.S.S."

RELACION LABORAL. ELEMENTO SUBORDINACION. "...esta Sala considera que si se dio una verdadera relación de trabajo puesto que el expresado... (trabajador) laboraba para la empresa, recibía un salario y estaba sujeto a subordinación, elemento este último que es el que con mayor claridad caracteriza este tipo de contrato, no siendo de recibo los argumentos que da la firma accionada en cuanto a que se trató de un gesto magnánimo de su parte el hecho de haberle permitido que se quedara con una oficina, se le pagara una suma de dinero por asesoramiento y se le asegurara en la Caja Costarricense de Seguro Social..." 1986. Sala Segunda de la Corte, No. 83 de las 15:30 hrs. del 28 de mayo. Ordinario Laboral J.E.L.G. c. "E.B.S.A."

RELACION LABORAL. ELEMENTO SUBORDINACION. "...en materia laboral, para saber si se consolidó una contratación laboral, basta percatarse de la presencia de los elementos que la distinguen, a saber: el salario, la prestación de un servicio y la subordinación; en la especie no se observa en los contratos la existencia de subordinación, pues, entre otras cláusulas, hay una donde se señala que los comisionistas o vendedores tienen amplia libertad para efectuar sus gestiones de venta o de distribución de productos, ventas que dicho sea, son actos de comercio, pues hay evidente lucro en ellos, no sólo a favor de la compañía demandada, sino también de los comisionistas..." 1985, Sala Segunda de la Corte, No. 80 de las 9:20 horas del 22 de mayo. Ordinario Laboral de "R.W. de C.R. c. C.C.S.S."

RELACION LABORAL. PRESUNCION DE EXISTENCIA. "...El efecto de esta presunción es la de hacer producir consecuencias jurídicas al hecho puro de la prestación de un servicio personal, las que consisten en la creación de una presunción *iuris tantum* o relativa en favor del trabajador, a quien le basta la prueba de la existencia del servicio personal para arrojar sobre el empresario la carga de la prueba de la inexistencia del contrato laboral previo o de la existencia de un contrato distinto de prestación de servicios" 1988. Sala Segunda de la Corte, No. 20 de las 9:10 horas del 16 de marzo. Ordinario de H.S. c. "J.M.T.I." y otro.

RELACION LABORAL. TEORIA DEL CONTRATO REALIDAD. "No cabe duda de que el actor prestó servicios en la citada compañía. La prueba documental aportada al respecto es abundante y aunque se alegara lo contrario, de acuerdo con la teoría del contrato realidad, se presume la existencia del vínculo laboral entre la persona que presta servicios y la que los recibe." Tribunal Superior de Trabajo de San José, No. 2140 de las 9:25 hrs. del 30 de mayo de 1975. Ordinario de O.M. c. El Estado.

ARTICULO 19. CONTRATO DE TRABAJO. OBLIGACIONES. El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.

En los contratos de trabajos agrícolas, por precio diario, el patrono, en las épocas de recolección de cosechas, está autorizado a dedicar al trabajador a las tareas de recolección, retribuyéndole su esfuerzo a destajo con el precio corriente que se paga por esa labor. En tal caso, corren para el trabajador todos los términos que le favorecen, pues el contrato de trabajo no se interrumpe.

REFERENCIAS

El párrafo segundo, fue adicionado por ley N° 33 de 6 de diciembre de 1944.

CONCORDANCIAS

1- Art. 21 y párrafo segundo del art. 377 del C. T.

ARTICULO 20. CONTRATO DE TRABAJO. DEBER DE DILIGENCIA. Si en el contrato no se determina el servicio que debe prestarse, el trabajador estará obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono.

CONCORDANCIAS

1- Art. 71 inc. b) y 81 inc h) del C. T.

JURISPRUDENCIA

DILIGENCIA. ELEMENTO SUBJETIVO. RENDIMIENTO. "...puesto que si el patrono abona un salario como compensación del trabajo que se le presta, tiene derecho a la actividad máxima dentro de las limitadas posibilidades de la naturaleza humana, y lo mismo que él no puede, bajo ningún pretexto disminuir el salario convenido, el trabajador tampoco está autorizada para rendir menos de lo correspondiente a sus capacidades físicas." Tribunal Superior de Trabajo de San José, No. 1090 de las 15:45 horas del 25 de agosto de 1958. Ordinario Laboral de J.H.L. c/ C. B. C.

DILIGENCIA. BAJO RENDIMIENTO ELEMENTO SUBJETIVO POR RIESGO DE TRABAJO. TRABAJADOR DEPORTIVO: "... no era propio exigir ... un rendimiento como el que dijo esperar el representante de las accionadas, toda vez que el actor sufría de un '...trauma en el antepie derecho (...) que (...) es particularmente difícil por ser el pie de apoyo...' Esa lesión se la produjo cuando ya estaba en ejecución su contrato de trabajo, durante uno de los entrenamientos iniciales ...Es decir, que, cuando apenas iniciaba su participación en el equipo patrocinado por sus contratantes ... la posibilidad de cumplir, a cabalidad, con la prestación de sus servicios profesionales se vio limitada e, incluso, imposibilitada, por una causa ajena a su voluntad, acaecida con ocasión de ese mismo trabajo. Así las cosas, el demandante no tuvo una efectiva oportunidad de demostrar sus cualidades futbolísticas, máxime que su despido se produjo antes de que se cumplieran dos meses, desde su contratación... Con ese panorama, no resulta posible amparar, jurídicamente, la anuencia de compromiso, ni el incumplimiento de lo pactado, que se ha pretendido imputarle." Sala Segunda, 402-96 de las 10:40 hrs. del 20 de diciembre de 1996.

ARTICULO 21. CONTRATO DE TRABAJO. CONTENIDO MINIMO. En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el presente Código y sus leyes supletorias o conexas.

CONCORDANCIA

1- Convenio No. 94 de O.I.T., Relativo a las Cláusulas de trabajo de los contratos celebrados por las autoridades públicas, ratificado por ley no.

2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

2- Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998 sobre el contrato de trabajo del trabajador adolescente.

ARTICULO 22. CONTRATO DE TRABAJO. VERBAL. El contrato de trabajo podrá ser verbal cuando se refiera:

a) A las labores propiamente agrícolas o ganaderas. Esta excepción no comprende las labores industriales que se realicen en el campo;
b) Al servicio doméstico;
c) A los trabajadores accidentales o temporales que no excedan de noventa días, no comprendidos en los dos incisos anteriores. En este caso el patrono queda obligado a expedir cada treinta días, a petición del trabajador, una constancia escrita del número de días trabajados y de la retribución percibida; y
d) A la prestación de un trabajo por obra determinada, siempre que el valor de ésta no exceda de doscientos cincuenta colones, aunque el plazo para concluirla sea mayor de noventa días.

CONCORDANCIAS

1- Sobre las labores agrícolas o ganaderas, ver, entre otros, los arts. 69 inciso i), 70 inciso h), 89 párrafo final, 139 párrafo final, 151 inciso c), 157 del C.T.

2- Sobre el servicio doméstico, ver art. 101 y siguientes del C.T.

3- Sobre el trabajo por obra determinada, ver art. 31 C.T.

ARTICULO 23. CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO. FORMALIDADES. En los demás casos el contrato de trabajo deberá extenderse por escrito, en tres tantos: uno para cada parte y otro que el patrono hará llegar a la Oficina de Empleo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva,

dentro de los quince días posteriores a su celebración, modificación o novación.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y por Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 24. CONTRATO DE TRABAJO ESCRITO. CONTENIDO. El contrato escrito de trabajo contendrá:

a) Los nombres y apellidos, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio de los contratantes;
b) El número de sus cédulas de identidad, si estuvieran obligados a portarlas;
c) La designación precisa de la residencia del trabajador cuando se le contratare para prestar sus servicios o ejecutar una obra en lugar distinto al que tiene habitualmente;
d) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;
e) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe prestarse éste;
f) El sueldo, salario, jornal o participación que habrá de percibir el trabajador; si se debe calcular por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera, y la forma, período y lugar del pago.
   En los contratos en que se estipule que el salario se pagará por unidad de obra, además de especificarse la naturaleza de ésta, se hará constar la cantidad y calidad de material, el estado de la herramienta y útiles que el patrono, en su caso, proporcione para ejecutar la obra, y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, así como la retribución correspondiente, sin que el patrono pueda exigir del mismo cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta, como consecuencia del trabajo;
g) El lugar o lugares donde deberá prestarse el servicio o ejecutarse la obra;

h) Las demás estipulaciones en que convengan las partes;
i) El lugar y fecha de la celebración del contrato; y
j) Las firmas de los contratantes, en el entendido de que dos testigos podrán sustituir válidamente la de quien no sepa o no pueda hacerlo.

El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, podrá imprimir modelos de contrato para cada una de las categorías de trabajo, a fin de facilitar el cumplimiento de esta disposición.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 25. CONTRATO DE TRABAJO. INVERSION DE LA CARGA DE LA PRUEBA. La prueba plena del contrato escrito sólo podrá hacerse con el documento respectivo. La falta de éste se imputará siempre al patrono; en este caso, dicha prueba se hará de acuerdo con lo que dispone el párrafo siguiente.

El contrato verbal se probará por todos los medios generales de prueba pero si se tratare de testigos al servicio del mismo patrono a cuyas órdenes trabaja el interesado, se necesitará la concurrencia de tres declarantes conformes de toda conformidad en los puntos esenciales del pacto. Sin embargo, si dicho patrono no ocupare a más de cuatro trabajadores bastará con el testimonio de dos de ellos.

JURISPRUDENCIA

RELACION LABORAL. FALTA DE CONTRATO ESCRITO. PRUEBA. "Al imputar al patrono la falta de contrato escrito...es obvio que el legislador no ha podido tener en mente resguardar otras garantías que las que el mismo establece, en forma que si el patrono las niega, contra la presunción del artículo 18, queda obligado por su incuria, a combatir los asertos del trabajador por todos los medios de prueba, pero eso no significa que si las aspiraciones del empleado, como ocurre en el presente caso, exceden las previsiones legales, no sea éste el obligado a probarlas..." 1946. Sala de Casación. No. 10 de las 15:40 horas del 6 de noviembre. Ordinario de F.S. c/ A.F. de I. S.A. (En igual sentido, Casación de las 15:45 horas del 17 de abril de 1946).

ARTICULO 26. CONTRATO DE TRABAJO. TIEMPO DEFINIDO. El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.

CONCORDANCIA

1- Respecto a la terminación sin justa causa art. 31 C.T.

JURISPRUDENCIA

CONTRATO DE TRABAJO. CESE DE INTERINATO. "Por tratarse en el nombramiento interino de una situación prevista con carácter temporal y para aquellos casos en que se requiera sustituir a un servidor regular por un período determinado, una interpretación coherente de nuestro ordenamiento exige que el cese del interinato se produzca en virtud de que el puesto sea ocupado por un funcionario nombrado en propiedad" 1991. Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, No. 743 Recurso de Amparo A.F.I. c/ Dpto. Personal, M.E.P.

CONTRATO POR OBRA DETERMINADA. IMPROCEDENCIA. No obstante que el actor suscribió un contrato de trabajo por obra determinada, la empresa accionada se dedica al ramo de la construcción y existe un testigo que reconoce que aquél ha prestado sus servicios a la demandada durante siete años, dichas razones inducen a calificar la relación de trabajo como contrato por tiempo indefinido y no por obra determinada, pues en el caso concreto se dan los supuestos jurídicos que contienen los artículos 25 y 26 del Código de Trabajo, en que rige el principio del "contrato realidad", ya que la prestación de servicios fue por un período de más de tres años y en beneficio de una empresa dedicada exclusivamente a la construcción..." 1985. Tribunal Superior de Trabajo, No. 268 de las 15:30 hrs. del 28 de febrero. Ordinario de B.M.M. c. "S.P.W. de C.A.S.A." Hay voto salvado.

CONTRATO A TIEMPO DEFINIDO. CONVERSION A TIEMPO INDEFINIDO. " ...desde el tiempo de la antigua Sala de Casación, ha sostenido la jurisprudencia que para el caso de situaciones jurídicas como la de la actora, deben aplicarse los artículos 26, 28 y 29 del Código de Trabajo, por estarse frente a la existencia de un contrato individual de

trabajo a tiempo indefinido y no de un contrato a plazo fijo, pues la fijación de un término o período al contrato, sólo tiene un efecto legal mercantil, y no laboral, pues aunque la ley señale un plazo en el nombramiento, si subsisten las causas que le dieron origen, el servicio que se presta y la naturaleza del contrato son permanentes, el contrato es a tiempo indefinido" Sala Segunda de la Corte, No. 115 de las 9:15 horas del 22 de setiembre de 1989. Ordinario Laboral de M. de los A. N.P. c/ E.C.R.

En igual sentido: No. 4385 de las 13:55 horas del 7 de noviembre de 1975, y No. 3870 de las 15:15 horas del 16 de agosto de 1974, No. 859 de las 8:00 horas del 7 de junio de 1989.

ARTICULO 27. CONTRATO DE TRABAJO. PLAZO FIJO. DURACION. No puede estipularse el contrato de trabajo por más de un año en perjuicio del trabajador; pero si se tratare de servicios que requieran preparación técnica especial, la duración podrá ser, en las mismas condiciones, hasta de cinco años.

No obstante, todo contrato por tiempo fijo es susceptible de prórroga, expresa o tácita. Lo será de esta última manera por el hecho de continuar el trabajador prestando sus servicios con conocimiento del patrono.

JURISPRUDENCIA

CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO. IMPROCEDENCIA. La relación que ligó al actor con la empresa demandada no era a plazo fijo, sino por tiempo indefinido, no solamente por cuanto el contrato se prolongó por más de un año, sino también porque la compañía accionada se dedica normalmente a las actividades de la construcción, o lo que es lo mismo, no se creó solamente para edificar un edificio, sino todas las obras inherentes al ramo" 1977. Tribunal Superior de Trabajo, No. 71 de las 15:15 horas del 6 de enero. Ordinario Laboral A.L.E. c/ "Ch. y S.S.A.M."

CONTRATO LABORAL. TIEMPO INDEFINIDO. CONFIGURACIÓN. El hecho de que el actor laborara por más de un año en la misma plaza da mérito suficiente para que se estime su contrato de trabajo por tiempo indefinido, independientemente de sí su educación fuera o no suficiente para ocupar el puesto, por lo tanto al impedirle el patrono su continuación sin causa atribuible al trabajador, el despido conlleva la responsabilidad de pagar las indemnizaciones que indica la ley. 1980. Tribunal Superior de Trabajo, No.2591 de las 8:00 hrs. del 13 de junio. Ordinario de C.M.V.Ch. c. El Estado.

CONTRATO A TIEMPO DEFINIDO. CONVERSION A TIEMPO INDEFINIDO. CONTRATO DEPORTIVO. "Indica el recurrente que se erró por parte del Tribunal Superior al llegar a la conclusión, fundada ésta en el artículo 27 del Código de Trabajo, del cambio o modificación ocurrida en el contrato de trabajo, pasando a ser por tiempo indefinido. Sobre este particular la Sala deja patentizado que los contratos llamados deportivos tienen estirpe laboral, sean celebrados a plazo determinado o de manera indefinida. Tiene que ser así pues esa relación se funda en la prestación de un servicio laboral por el jugador o atleta en beneficicio de una persona jurídica, asociación deportiva o de cualquier casa comercial. Sería deseable la existencia de normas específicas sobre los alcances de esa relación laboral pero no existiendo debe entenderse fundada en las normas generales del Código de Trabajo... En relación con la pretendida 'terminación natural' del contrato por falta de renovación del mismo, no lleva razón el recurrente, pues quedó demostrado que M.E.D. se ligó a la accionada como preparador físico desde ... y se mantuvo consecutivamente ...; puede que inicialmente se pretendiera una contratación por un año, para observar los resultados de esta profesional en el equipo de primera división ... pero luego de ese año el contrato dejó de ser a plazo fijo para convertirse en uno a tiempo indefinido." Sala Segunda de la Corte, No. 136 de las 9 hrs. del 10 de mayo de 1996.Ordinario Laboral de M.E.D c/ A.D.S.

ARTICULO 28. CONTRATO A TIEMPO INDEFINIDO. PREAVISO. En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;
b) Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación; y
c) Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación.

Dichos avisos se darán siempre pos escrito, pero si el contrato fuere verbal, el trabajador podrá darlo en igual forma en caso de que lo hiciere ante dos testigos; y pueden omitirse, sin perjuicio del auxilio de cesantía, por cualquiera de las partes, pagando a la otra una cantidad igual al salario correspondiente a los plazos anteriores.

Durante el término del aviso el patrono estará obligado a conceder un día de asueto al trabajador, cada semana, para que busque colocación.

CONCORDANCIAS

1- Sobre otros supuestos en que procede el preaviso ver art. 33 del C.T.

2- Sobre límites al ejercicio del preaviso ver arts. 510 y 368 del C.T.

3- Sobre el periodo de prueba y el preaviso en la relación laboral de los servidores domésticos, art. 102.

4- Art. 586 con relación a aplicación a servidores públicos.

JURISPRUDENCIA

PREAVISO. CIERRE DE LA EMPRESA. La actora al dar por terminada su relación laboral dio el preaviso correspondiente a la empresa demandada, pero ésta cerró sus actividades el primer día en que comenzó a correr ese extremo, por lo que debe cancelarse a la reclamante, pues el hecho de que la accionada diera por terminadas las actividades al día siguiente que se puso la renuncia, en nada tiene que perjudicar sus obligaciones y derechos contractuales, porque en efecto la accionante cumplió al otorgar el respectivo preaviso. 1985. Sala Segunda de la Corte, No.89 de las 10:00 hrs. del 7 de junio. Ordinario de X.M.R. c. "E.M.N.S.A."

ARTICULO 29. CONTRATO A TIEMPO INDEFINIDO. AUXILIO DE CESANTIA. Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por razón de despido injustificado, por alguna de las causas previstas en el artículo 83, u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle a éste un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un importe igual a diez días de su salario;
b) Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, con un importe igual a veinte días de salario;

c) Después de un trabajo continuo mayor de un año, con un importe igual a un mes de salario por cada año de trabajo o fracción no menor de seis meses;
d) En ningún caso podrá exceder dicho auxilio del salario de ocho meses;
e) El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono; y

REFERENCIA

El inciso f) fue derogado por ley N°4797 de 12 de julio de 1971. Según la norma no procedía el auxilio de cesantía cuando el trabajador se acogiese a la jubilación, pensión de vejez o de retiro del Estado o de la Caja Costarricense de Seguro Social, o cuando a la terminación de la relación quedara cubierto por el seguro de desocupación de esta Institución, y cuando por fallecimiento operara el seguro de riesgos del trabajo del I.N.S.

La Ley No. 5173 interpretó en forma auténtica las leyes No. 4797 de 12 de junio de 1971 (que derogó el inc. f del art. 29), No. 4906 de 29 de noviembre de 1971 (que reformó el inc. f del art. 37 del Estatuto de Servicio Civil), y el inciso b) del art. 33 de la Ley No. 4556 de 29 de abril de 1970 (Ley de Personal de la Asamblea Legislativa), en el sentido de que los trabajadores que se acojan, incluso de forma voluntaria, a jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense del Seguro Social o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremos de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas, y las municipalidades, tienen derecho a que el patrono les pague el auxilio de cesantía.

Por ley N° 4923 de 17 de diciembre de 1971, se dispuso que los causahabientes de los funcionarios y trabajadores del Ministerio de Obras Públicas y Transportes, fallecidos como consecuencia del accidente aéreo ocurrido el 29 de mayo de 1971, gozarán de los beneficios de la ley N° 4797 de 12 de julio de 1971 que deroga el inciso f) del artículo 29 del Código de Trabajo.

CONCORDANCIAS

1- Respecto a la indemnización a cargo del patrono en virtud del despido sin justa causa, art. 63 Const. Política.

2- Procedencia del Auxilio de Cêsantía en otros casos de terminación de la relación laboral: arts. 33 y 85 C.T.

3- Otras regulaciones especiales del Auxilio de Cesantía: art. 2 de la Ley sobre Representantes de Casas Extranjeras, No. 6209 de 9 de marzo de 1978; y con relación a pago de prestaciones por movilidad laboral ver arts. 25, 26 y 27 de la Ley de Equilibrio Financiero del Sector Público, No. 6955, reformados por Ley No. 7560 del 8 de noviembre de 1995, publicada en el Alcance No. 50 de La Gaceta No. 215 del 13 de noviembre de 1995.

Con relación a prohibición de reingreso al Sector Público si se ha percibido el Auxilio de Cesantía con fondos del Tesoro Público, ver art. 586 inc. b) del C. T.

JURISPRUDENCIA

CESANTIA. RETIRO. DEL AUXILIO DE CESANTIA. EFECTOS. "Del informe rendido –que se tiene dado bajo juramento–, y de los documentos a él acompañados –que se han tenido a la vista– se constata que el recurrente retiró e hizo efectivo los cheques correspondientes al pago de los extremos de aguinaldo y vacaciones proporcionales, así como el preaviso y la cesantía, actuación con la cual dio por roto su contrato de trabajo. De modo que, habiendo aceptado la cancelación de esos derechos laborales, no puede ahora pretender su reinstalación en el puesto, ya que con su actuación dio por terminada la relación laboral con la Comisión recurrida. Así las cosas, el recurrente carece de interés para solicitar su reinstalación en el puesto que ocupaba... y en el que por reducción de personal y distribución de funciones fue cesado. En consecuencia no se han producido las acusadas violaciones a los derechos fundamentales del gestionante, por lo que el recurso resulta improcedente y así debe declararse..." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Amparo. Voto 4282-93 de las 14:57 horas del 1 de setiembre de 1993, Exp. 2214-93. En igual sentido véase el Voto No. 4779 de las 18:06 horas del 29 de setiembre de 1993. Exp.2452-93.

CESANTIA. INTERESES. SOBRE CESANTIA Y PREAVISO: "También la fijación de intereses, sobre los rubros de preaviso y auxilio de cesantía es objetada por el recurrente, señalando al efecto que la sentencia cuestionada, rompió el criterio jurisprudencial utilizado durante mucho tiempo como guía para resolver situaciones similares (...) Los intereses sobre preaviso y auxilio de cesantía, habían sido otorgados ya por la antigua Sala de Casación y ejemplo de esto lo constituyen las sentencias números: 67 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1971, 101 de las 15:30 hrs. del 20 de octubre de 1960, 101 de las 15:30 hrs. del 19 de setiembre de 1962, 60 de las 16:00 hrs. del 25 de junio de 1963 y 2 de las 16:10 hrs. del 15 de enero de 1965.

Más Rrecientemente la Sala Segunda de la Corte, en su resolución N° 112 de las 15 hrs. del 10 de agosto de 1990, concedió intereses sobre el preaviso y auxilio de cesantía. La tesis ahí desarrollada y que contiene el criterio actual de estos Juzgadores estima que: "...La sentencia que acoge la demanda de prestaciones, es de condena y a la vez declarativa de un derecho que se tiene desde el momento de la finalización del contrato por hechos atribuibles al patrono y no constitutiva del mismo. En el fondo de lo que se trata es de comparar un hecho legal con otro específico real (conducta ilegítima del patrono). En el momento en que se da el hecho hipotético de ley nace el mandato de esta y a ese preciso instante pueden hacerse remontar los efectos jurídicos. "...la sentencia es la ley, y la ley es lo que el juez ha pronunciado como tal. Pero con esto no se quiere decir que el pasaje en cosa juzgada de la declaración de certeza cree el derecho: la declaración de certeza, en el sistema de legalidad, tiene siempre carácter declarativo, no creativo del derecho, en cuanto el juez, con su sentencia, proclama, como ya querido por la ley, desde el momento en que se ha verificado en la realidad, el hecho específico concreto, aquel mandato que él se limita reconocer y a poner en claro (Calamandrei Piero, Instituciones de Derecho Procesal Civil, T. I, p. 165). ... De acuerdo con la filosofía que inspira las pretensiones laborales (artículos 63 de la Constitución Política y 28 al 31 del Código de Trabajo), la obligación para el patrono existe desde el momento, en que tiene lugar su conducta ilegítima que da lugar a la disolución del vínculo laboral, ya sea que se trate del despido injustificado o de que el trabajador, –como sucedió en el sub lite–, ante la falta del empleador da por roto el contrato con responsabilidad, porque en el fondo la situación es la misma; y si así es, los efectos jurídicos de ese hecho pueden tomarse en cuenta desde que tiene lugar. El numeral 84 de dicho Código gira en torno de esa idea, cuando señala que: "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..." (lo subrayado no es del original). Si la obligación existe en esos términos por disposición de la ley, también desde ese momento se da la mora y todas las consecuencias que de ella se derivan. Como la deudora se negó a cumplir la prestación que le imponían dichas normas, por ese mismo hecho incurrió en la responsabilidad civil de satisfacer a su acreedor los daños y perjuicios que le ha venido ocasionando y que, por tratarse de una suma de dinero, se contraen, según lo dicho, al pago de intereses... La tesis de que este tipo de obligaciones no genera intereses desconoce lo que manda el ordinal 702 citado, también aplicable en este campo supletoriamente (artículo 15 del Código de Trabajo), en el sentido de que el incumplimiento de cualquier obligación (legal, convencional o por otra de las causas señaladas en el 631 de ese mismo Cuerpo de normas), hace incurrir en el pago de los daños y perjuicios que directa e indirectamente se deriven de la conducta ilegítima. Y la de que sólo pro-

ceden a partir de la firmeza del fallo por estar de por medio una cuestión litigiosa, es errónea por dos razones: Primero, porque le da efectos constitutivos a una sentencia que no tiene ese carácter; y segundo, porque la ley no le da a la litigiosidad consecuencia alguna sobre la mora cuando se trata de obligaciones que el deudor se niegue a cumplir. Desde el punto de vista laboral, la interpretación en sentido distinto de la que hace la Sala se presta para estimar como bonificada la postergación del pago con sólo el incumplimiento e imponerle al trabajador la obligación de demandar en la vía judicial, lo cual es contrario al espíritu mismo de la prestación en esta materia...". En este orden de ideas, resulta clara la obligación patronal de cancelar intereses sobre preaviso y cesantía a partir de su conducta ilegítima, es decir, el despido..." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. 9 hrs. del 27 de setiembre de 1991. Ordinario de R. M. M. c. CEMPASA. En igual sentido: Sala de Casación No. 67 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1971, 101 de las 15:30 hrs. del 20 de octubre de 1960, No. 101 de las 15:30 hrs. del 19 de setiembre de 1962, No. 60 de las 16:00 hrs. del 25 de junio de 1963 y No. 2 de las 16:10 hrs. del 5 de enero de 1965.

CESANTIA. PAGO ANUAL: "Este Tribunal –por mayoría– considera que el patrono pueda pagar año con año el auxilio de cesantía, porque ese procedimiento favorece al trabajador; pues en efecto, de acuerdo con la legislación laboral vigente, el pago de auxilio de cesantía no constituye un derecho real sino que es una expectativa de derecho, que el trabajador puede percibir si el patrono lo paga voluntariamente o si los tribunales le conceden el derecho, pero puede quedarse sin cobrarlo si renuncia al empleo, si es despedido con justa causa, si la empresa desaparece o por otros motivos; pero con el pago de abonos, esa expectativa se convierte en un derecho real que favorece al empleado; otra razón de peso para admitir el pago en anualidades es la de que, de acuerdo con el Código vigente, el máximo a cobrar por dicho concepto se reduce a ocho años, en cambio, con el pago en abonos, se rompe el tope porque el trabajador puede cobrar tantas anualidades como las que haya servido a la empresa; además, nada se opone a dicho pago porque el referido auxilio no tiene carácter alimentario como en otras legislaciones, ya que se paga aunque el trabajador pase a servir a las órdenes de otro patrono, quien puede invertir las sumas recibidas en obras de servicios reproductivos, y el patrono también se favorece porque el pago en anualidades a cada trabajador, no tiene que sustraer grandes sumas de dinero en un momento dado. Sala de Casación, No. 24 de las 16 hrs. del 28 de marzo de 1980. En igual sentido: Tribunal Superior de Trabajo, No. 187 de las 10:10 horas del 15 de enero de 1980. Ordinario de D.M.G.T. c/ "P.C.S.A."

CESANTIA. PAGO ANUAL. PRESUNCION DE PAGO: "Los Jueces Superiores arribaron acertadamente a la conclusión de que en la empresa

accionada existió la costumbre de pagarle anualmente a la demandante la cesantía; pero se equivocaron al indicar que por no existir prueba de la satisfacción de la obligación durante los años 1982, 1983, 1984 y 1985, se debía imponer a la accionada el pago de una mensualidad por cada uno de esos años. Según consta en los documentos de folios 24 y 88 a 93, la actora recibió el pago de prestaciones legales correspondiente ...al año 1982, diciembre de 1985 a noviembre de 1986, diciembre de 1986 a noviembre de 1987, diciembre de 1987 a noviembre de 1988, de diciembre de 1988 a noviembre de 1989 y de diciembre de 1989 a noviembre de 1990, por lo que no es correcto el razonamiento del Tribunal de que no existe prueba de la cancelación en el año 1982. Aunque no se aportó al expediente prueba con relación al período comprendido entre 1983 y noviembre de 1985, en virtud de la satisfacción de los períodos posteriores, se debe presumir que se pagó lo correspondiente a aquel, aplicando como principio, la presunción legal establecida en el artículo 434 del Código de Comercio, –según lo autoriza el artículo 15 del Código de Trabajo–; que textualmente expresa: "Cuando el comerciante arregla sus cuentas en períodos fijos o la obligación está dividida en tractos sucesivos, el finiquito de una cuenta hará presumir el de las partidas anteriores referentes al mismo negocio.". Como corolario de lo expuesto, se debe concluir que en este extremo, al recurrente le asiste razón al plantear su inconformidad y, por ende, solo debe cancelarle a la actora por cesantía un mes de salario, correspondiente al período laborado de diciembre de 1990 al 22 de julio de 1991 (artículo 29 inciso c) del Código de Trabajo)...; o sea la suma de cuarenta y tres mil diez colones con veinticinco céntimos (en cuanto al promedio salarial, ver hecho probado "A", de la sentencia de primera instancia acogido por la sentencia de que se conoce, sin que las partes hayan señalado reproche alguno en cuanto a él)." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de las 9:55 hrs. del 23 de junio de 1995.

ARTICULO 30. PREAVISO Y CESANTIA. REGLAS COMUNES. El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:

a) El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado salvo en la mitad por concepto de pensiones alimenticias;
b) La indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no hubiere ajustado dicho término;
c) La continuidad de trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal u otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo; y

d) Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

CONCORDANCIAS

1- Con relación a sumas que sí pueden ser compensadas ver arts. 36, 156 y 173 del C. T.

2- Con relación a sumas que no pueden ser compensadas ver art. 4 Ley No. 1835 de Sueldo Adicional de Servidores Públicos; art. 4 Ley No. 2412 de Sueldo Adicional o Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada y art. 253 C. T.. Con relación a las distintas causas de suspensión que no afectan la continuidad ver arts. 73 y s.s.

3- Con relación a la vigencia del principio de continuidad de la relación laboral, plasmado en el inciso c) anterior, la regla se reitera también en el artículo 153 párrafo tercero del Código de Trabajo respecto a las vacaciones del trabajador.

JURISPRUDENCIA

CESANTIA. PERÍODOS DE INCAPACIDAD. Este Tribunal ha sostenido que en casos como éste en que no se disuelve el contrato de trabajo, sino que solamente se suspenden algunos de sus efectos, tales como la prestación de servicios y percepción de salarios, la indemnización correspondiente al auxilio de cesantía ha de fijarse tomando en cuenta el salario que el trabajador devengó durante los seis meses anteriores a la vigencia normal de su contrato laboral, es decir durante el tiempo que prestó servicios y percibió sus salarios regulares, y no lo percibido durante su incapacidad, ya que el trabajador no percibe salarios durante la suspensión. 1980. Tribunal Superior de Trabajo, No. 2396 de las 8:10 hrs. del 28 de mayo. Ordinario de F.V.P. c. "I.N.C.O.P."

CESANTIA. LAPSO QUE INTERRUMPE CONTINUIDAD: "En efecto, si no hubo solución de continuidad en la relación laboral cuando el actor desempeñó cargos de Gobernador ... y de Ejecutivo Municipal de esa ciudad, sí existió en lo que se refiere a la relación con la parte demandada, porque entre la fecha en que el actor dejó de ser Ejecutivo Municipal y aquella en que ingresó como empleado del IMAS transcurrió un mes y seis días, período durante el cual se produjo no una suspensión del contrato de trabajo, sino una terminación..." VOTO DE MAYORIA. "Lo que sí parece correcto es interpretar que el actor no perdió su derecho a las pres-

taciones por el tiempo servido anteriormente, tanto en el cargo de Gobernador ... como de Ejecutivo Municipal de ese lugar, porque en el momento en que entró a servir al I.M.A.S. aún no había perdido su derecho a reclamar las prestaciones por aquellos servicios, es decir no le había prescrito; si no lo hizo es por haber considerado de que al ingresar al ente demandado se daba la continuidad del contrato de trabajo que venía desempeñando anteriormente. Distinto hubiera sido que transcurriera el término de dos meses de prescripción que indica el artículo 604 del Código de Trabajo, pues sí habría perdido todos sus derechos anteriores." VOTO SALVADO. Sala Segunda de la Corte, No. 61 de las 10:05 hrs. del 12 de diciembre de 1980.

COMISIONES GANADAS PERO NO DEVENGADAS FORMAN PARTE. SE COMPUTAN DENTRO DEL SALARIO PROMEDIO. "Como puede advertirse, de acuerdo con lo apuntado, ... la médula de la presente disputa radica en determinar si el pago, por concepto de comisiones por póliza de vida diferida y directa, efectuado al actor, tiempo después de terminada la relación laboral, se puede considerar parte del salario devengado dentro de esa relación... Ello reviste capital importancia porque de acuerdo con el supracitado artículo 29 del Código de Trabajo, es el salario el que sirve de base para el cálculo de la indemnización por auxilio de cesantía. Nuestra jurisprudencia ha sido clara y constante al respecto. El Tribunal Superior de Trabajo de San José, por ejemplo, en sentencia número 3959 de las 14:55 hrs. del 22 de agosto de 1974, refiriéndose al salario, expresa: "...y debe ser con base en la suma total devengada que se calculen todas las indemnizaciones que otorga el Código respectivo...". El Instituto Nacional de Seguros, a través de su Apoderado sostiene, tocante al cálculo de la indemnización que aquí interesa, que no todas las comisiones devengadas se deben incluir para obtener el salario promedio, sino únicamente "las devengadas o percibidas en el último semestre de la relación laboral". Dicha tesis la apoya en lo dispuesto por el ya transcrito artículo 71 de la Convención Colectiva antes mencionada. Pero, darle a dicho precepto la interpretación que propugna el recurrente significaría violar principios básicos consagrados por el Código de Trabajo y la doctrina tanto científica como jurisprudencial, ya que ello equivaldría a sostener que no es salario, lo que las referidas fuentes establecen como tal. La circunstancia de que la remuneración por concepto de comisiones sea percibida por el trabajador después de los últimos seis meses de la relación laboral, no la desvirtúa como salario que es, ya que esa forma de pago a posteriori, configura una modalidad de éste. Nótese que tal retribución, es el reconocimiento del derecho adquirido por el trabajador en virtud de servicios personales prestados. Bajo esa inteligencia, constituye salario y, por serlo, necesariamente debe se incluida para efectos de cálculo relativo a la indemnización por auxilio de cesantía. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 72-89 de las 14:30 hrs. del 7 de junio de 1989.

ARTICULO 31. CONTRATOS A TIEMPO DEFINIDO. TERMINACION SIN JUSTA CAUSA. En los contratos a tiempo fijo y para obra determinado, cada una de las partes puede ponerles término, sin justa causa, antes del advenimiento del plazo o de la conclusión de la obra, pagando a la otra los daños y perjuicios concretos que demuestre, en relación con el tiempo de duración del contrato, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los Tribunales de Trabajo.

Cuando el patrono ejercite la facultad a que alude el párrafo anterior, deberá pagar además al trabajador, en el mismo momento de dar por concluido el contrato, el importe correspondiente a un día de salario por cada seis días de trabajo continuo ejecutado, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado a dicho término, pero en ningún caso esta suma podrá ser inferior al equivalente de tres días de salario.

No obstante, si el contrato se hubiere estipulado por seis meses o más, o la ejecución de la obra por su naturaleza o importancia tuviere que durar ese plazo u otro mayor, la referida indemnización adicional nunca podrá ser menor de un mes de salario.

REFERENCIA

Reformado en su párrafo primero por ley N° 668 de 14 de agosto de 1946, en cuanto a la fijación de los daños y perjuicios, los cuales, originalmente se determinaban según la "justa tasación de peritos".

CONCORDANCIAS

1- Respecto a la indemnización a cargo del patrono por el despido injustificado, art. 63 Const. Política.

2- Con relación a otros supuestos de pago de daños y perjuicios según este artículo ver art. 33 C. T.

3- Art. 586 C.T. con relación a aplicación a servidores públicos.

ARTICULO 32. PREAVISO. RENUNCIA PATRONAL. CADUCIDAD. El patrono puede renunciar expresa o tácitamente los derechos que le otorgan los artículos 28 y 31. La renuncia se presumirá de pleno derecho siempre que no formule su reclamo antes de treinta días contados a partir de aquél en que el trabajador puso término al contrato.

CONCORDANCIA

1- Con relación a la prescripción para el reclamo de los patronos de otros derechos laborales ver art. 606 C.T.

ARTICULO 33. INDEMNIZACIONES. PRIVILEGIO DE LOS CREDITOS LABORALES. Las indemnizaciones previstas en los artículos 28, 29 y 31 procederán también cuando el patrono liquide o cese en sus negocios, voluntariamente o no. En caso de insolvencia, concurso, quiebra, embargo, sucesión u otras similares, gozarán los créditos que por esos conceptos correspondan a los trabajadores de un privilegio especialísimo sobre todos los demás acreedores de la masa, excepto los alimentarios; y el curador, depositario, albacea o interventor, estarán obligados a pagarlos dentro de los treinta días siguientes al reconocimiento formal que ellos o los Tribunales de Trabajo hagan de dichos créditos, o en el momento que haya fondos si al vencerse este plazo no los hubiere del todo.

CONCORDANCIA

1- Ver arts. 85 inc. c) y 175 C.T.; art. 158 C. de Familia y art. 886 del Código de Comercio.

ARTICULO 34. CONTRATO DE TRABAJO. INCUMPLIMIENTO. La falta de cumplimiento del contrato de trabajo sólo obligará a los que en ella incurran a la responsabilidad económica respectiva, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción contra las personas.

Cuando de los procedimientos seguidos aparezca que ha sido cometida una infracción cuya importancia, a juicio del

juzgador, amerite la aplicación de las sanciones que prevén los artículos 134, 608 ó 612, podrá ordenarse en sentencia, testimoniar lo conducente para el correspondiente juzgamiento.

REFERENCIAS

Reformado por ley N° 668 del 14 de agosto de 1946.

CONCORDANCIAS

1- Sobre posibles indemnizaciones reguladas en el C. de T. ver arts. 15, 29, 31, 34, 61, 82, 84, 85, 94 bis, 455, 535, 505 y 516 .

2- Art. 569 del C. T.

3- Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, No. 7476, art. 28.

JURISPRUDENCIA

INDEMNIZACION DE DAÑO MORAL EN SEDE LABORAL: "No es cierto, como lo indicó el Tribunal Superior de Trabajo en 1979, que los únicos daños que se pueden indemnizar en el derecho laboral son los del artículo 82 del Código de Trabajo. La posibilidad de reparación de daños en vía laboral no es extraña al derecho laboral costarricense, y el artículo 82 no es la única norma que lo reconoce. Nuestra legislación prevé diferentes supuestos: el artículo 31 del Código de Trabajo establece que en caso de terminación anticipada e incausada en los contratos a tiempo fijo y para obra determinada, la parte causante de la terminación debe pagar a la otra "los daños y perjuicios concretos que demuestre en relación con el tiempo de duración del contrato, con la importancia de la función desempeñada y con la dificultad que el trabajador tenga para procurarse cargo o empleo equivalente, o el patrono para encontrar sustituto, todo a juicio de los tribunales de trabajo...". El artículo 94 bis dispone que cuando una trabajadora embarazada o en período de lactancia fuere despedida violando la prohibición y procedimiento establecido en el artículo 94, y no opte por la reinstalación, "el patrono deberá pagarle además de la indemnización por cesantía a que tuviera derecho y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post-parto y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar 8 meses de embarazo. Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia tendrá derecho además de la cesantía y en concepto

de daños y perjuicios, 10 días de salario". El título sobre riesgos del trabajo comprende un amplísimo tratamiento de indemnizaciones de daños y perjuicios en vía laboral. El artículo 509 del mismo Código que regula el procedimiento de conciliación previo al ejercicio del derecho de huelga o en su caso al del arbitraje obligatorio, señala la prohibición de las partes de tomar represalias contra la otra desde el momento que se tiene por planteado el conflicto y determina que "el que infringe esta disposición será sancionado con multa de 100 a 1000 colones y con arresto de uno a diez días, según la importancia de las represalias tomadas por el número de las personas afectadas por éstas. Además deberá; reparar inmediatamente el daño causado, sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir". (...)Compartimos lo expuesto por los destacados juristas uruguayos, no solo por lo sólido de sus argumentos sino porque la disposición del inciso a) del artículo 402 de nuestro Código de Trabajo es más completa que la que hace la ley uruguaya según las citas transcritas, pues se refiere, no solo a los conflictos derivados de la aplicación del Código del contrato de trabajo sino también a hechos íntimamente relacionados con él. En efecto, dicho artículo que fija la competencia de los juzgados de trabajo, indica que éstos conocerán en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones, "a) de todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surgen entre patronos y trabajadores, solo entre aquellos o solo entre éstos, derivados de la aplicación del presente código, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, siempre que por la cuantía no fueren del conocimiento de los alcaldes...". Redacción similar tiene el artículo 109 de la Ley Orgánica del Poder Judicial. Pero además de lo expuesto y tal y como profundizaremos en el considerando VII siguiente, también compartimos la posición analizada porque las indemnizaciones previstas con ocasión de la terminación de la relación laboral, en un caso como el que nos ocupa, no indemnizan suficientemente al trabajador y es necesario complementarla. O sea, difícilmente podemos concebir algo más íntimamente relacionado con el contrato de trabajo que las indemnizaciones derivadas de su terminación. En abono a nuestra tesis, resulta de interés transcribir el artículo 23 del proyecto de Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, que reconoce la competencia del Juez laboral para conocer casos de daño moral al disponer: "En todos los casos en que mediante sentencia se compruebe el hosti-gamiento, la persona ofendida tendrá derecho a la indemnización por daño moral, lo cual también será de conocimiento del Juez de Trabajo." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. No. 117-94 de las 11 hrs. del 24 de mayo de 1994.

ARTICULO 35. TERMINACION DE LA RELACION. CONSTANCIA. 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;
b) La clase de trabajo efectuado;
   Si el trabajador lo desea, el certificado determinará también;
c) La manera como trabajó; y
d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato.

JURISPRUDENCIA

CERTIFICADO DE FINALIZACION COMO PARTE DEL DEBIDO PROCESO. "Y... se enfrenta a una posición de poder frente a la cual los remedios jurisdiccionales comunes resultan claramente insuficientes o tardíos para la tutela del derecho fundamental al trabajo porque, en un régimen de despido cuya regla general, con las excepciones establecidas por la ley, es la libertad patronal – en resguardo del eventual abuso de la libertad de despido- el artículo 35 del Código de Trabajo impone al patrono una obligación medular para el ejercicio de otros derechos laborales. Incumplida ésta se genera, precisamente, la insuficiencia o la inocuidad de la jurisdicción ordinaria, ocasionando una desigualdad, del trabajador cuando pide la tutela jurisdiccional en sede de trabajo, como se argumentará de seguido. (...) Dado el tenor literal del artículo 35 citado es indiferente si el trabajador se retira voluntariamente o es cesado: siempre permanece la obligación del patrono de extender el certificado. El asunto presente no puede girar, como pretende el recurrido, alrededor de una discusión probatoria: si, en efecto solicitó el aquí recurrente la certificación de marras. (...) No puede girar la discusión acerca del efectivo recibido de carta, en mérito del principio *in dubio pro operario* y porque estando en juego el derecho fundamental al trabajo debe interpretarse el artículo 35 del Código de Trabajo de la forma más adecuada a las normas y principios constitucionales. (...) ... Precisamente, la preocupación constitucional y legal por el equilibrio entre los factores de la producción cuenta con una norma medular en el artículo 35 del Código de Trabajo: la obligación patronal de extender un certificado al momento de expirar todo contrato de trabajo; norma cuya violación puede falsear el equilibrio procesal en caso de contención acerca de la causal de despido. (...) 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 hubiere establecido. Por lo demás, la obligación de certificación también permite documentar el

tiempo y clase de trabajo efectuado, facilitando a la parte débil de la relación laboral el reclamo de sus derechos." Sala Constitucional, Voto No. 2170-93, de las 10:12 hrs. del 21 de mayo de 1993. Ver también Sala Constitucional, Voto No.3302-93 de las 11:15 hrs. del 9 de julio de 1993.

NO ENTREGA DE CERTIFICADO. NO IMPLICA DESPIDO INCAUSADO: "En ese pronunciamiento de la Sala Constitucional, se estableció la obligación que tiene el patrono, cuando por algún motivo, deje de entregarle la certificación a que alude el artículo 35 del ordenamiento laboral. Quedó claro, en ese pronunciamiento de la Sala Constitucional, que el patrono está obligado a entregar, en todo caso, la certificación relacionada, para que el trabajador la pueda usar a discreción y así salvaguardar los principios de igualdad y debido proceso, en caso de que tenga que recurrir a los Tribunales, en reclamo de sus derechos. Sin embargo, no se puede concluir, de ese pronunciamiento constitucional, que la falta de expedición del certificado, donde consten los motivos o las causas del despido, conviertan a éste en injustificado, independientemente que no se violenten los principios de igualdad y del debido proceso; es decir, aunque la falta de la certificación, no le cause perjuicio alguno al trabajador despedido. Llegar a esta otra conclusión extensiva, sería darle al pronunciamiento constitucional alcances que no tiene. En el caso que nos ocupa, ni se pidió ni se extendió la certificación a que alude el artículo 35 del Código de Trabajo, pero esa circunstancia no afectó la defensa de los derechos que hizo el actor, ni provocó desigualdad alguna, entre las partes del proceso, quienes fueron oídas y se les recibieron las pruebas ofrecidas, las que sirvieron de fundamento para concluir que, el trabajador, incurrió en la causal que establece, como falta grave el artículo 81, inciso c) del Código de Trabajo, ello es motivo suficiente para el despido sin responsabilidad patronal. Diferente es la situación que se da cuando un patrono despide, por un determinado motivo y, al tornarse contencioso el asunto, procede a alegar otras causas, que no fueron puestas en conocimiento del trabajador, al momento de despedirlo. En esos casos, rige el principio in dubio pro operario, si la falta de certificación pone en estado de indefensión al trabajador..." Sala Segunda de la Corte, No. 277 de las 14:20 hrs. del 30 de setiembre de 1996. Ver en igual sentido Sala Segunda de la Corte, No. 9-97 de las 14:10 hrs. del 15 de enero de 1997.

ARTICULO 36. TERMINACION DE LA RELACION. DEUDAS DEL TRABAJADOR. Salvo lo dicho en el artículo 173, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes, durante la

vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo serán compensables o amortizables, según el caso, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios.

CONCORDANCIA

1- Ver art. 172, 173, 153 156 y 30 del C. T.

ARTICULO 37. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD. SUSTITUCION PATRONAL. La sustitución del patrono no afectará los contratos de trabajo existentes, en perjuicio del trabajador. El patrono sustituido será solidariamente responsable con el nuevo patrono por las obligaciones derivadas de los contratos o de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución y hasta por el término de seis meses. Concluido este plazo, la responsabilidad subsistirá únicamente para el nuevo patrono.

JURISPRUDENCIA

SUSTITUCION PATRONAL. NO AFECTACION DE LOS CONTRATOS. Si bien el vendedor y el adquirente de la empresa acordaron que éste asumiría la responsabilidad de los derechos y obligaciones patronales a partir del día de la compra, y que en caso de que cualquier trabajador fuera despedido, el pago de las obligaciones correspondientes la haría el vendedor desde el día de su inicio a laborar con él hasta la fecha de la venta, y que si en el momento del despido éste necesitaba trabajadores, los ocuparía de sus fincas, el simple hecho de que ese contrato se lo notificara a los trabajadores no quiere decir que éstos quedaban sometidos a lo estipulado, como para afirmar que el vendedor debió constituir garantías en cuanto al pago de prestaciones legales, y que al no hacerlo pueden los trabajadores reclamar su pago en esta vía, toda vez que ese convenio no podía surtir ningún efecto en contra de los trabajadores, porque la ley establece que en caso de sustitución patronal no se afectan los contratos existentes, máxime que ninguno de los trabajadores ha sido despedido y, al contrario, todos ellos continúan laborando para el nuevo patrono.1980. Sala de Casación, No. 32 de las 14:30 horas del 25 de abril. Ordinario Laboral de V.M.N.S. y otros c/ G.P.R. Ver en igual sentido Sala Segunda de la Corte, No. 53 de las 15 hrs. del 3 de diciembre de 1980.

ARTICULO 38. CONTRATACION. GASTOS DE TRASLADO DIARIO. 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.

JURISPRUDENCIA

GASTOS DE TRASLADO DIARIO. IMPROCEDENCIA. "...de acuerdo con el espíritu de esta norma, no es equitativo cargarle al empleador el pago de tal prestación especial en todos aquellos casos en que el desplazamiento se produce por la iniciativa del propio trabajador, que así lo decide en aras de encontrar determinado trabajo, pues en ese supuesto, si bien el patrono que eventualmente pueda emplear a quien se desplaza en la búsqueda de un quehacer se beneficia de los servicios de la persona, su voluntad no ha mediado en el hecho del desplazamiento". Sala Segunda de la Corte, No. 321 de las 9:30 horas del 17 de diciembre de 1993.

ARTICULO 39. CONTRATACION. GASTOS DE TRASLADO. 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, y éste se ve compelido a vivir en el sitio donde van a realizarse los trabajos, el patrono cumplirá con sólo cubrir los gastos razonables de ida y retorno antes y después de la vigencia del contrato, siempre que haya diez o más kilómetros de separación entre ambos puntos.

En los gastos de traslado del trabajador, se entenderán comprendidos los de su familia que viviere con él, siempre que el lugar de trabajo quede separado de la residencia original por una distancia mayor de veinticinco kilómetros y vayan los integrantes de la misma a vivir en el lugar donde van a realizarse los trabajos o en las inmediaciones de éste.

El trabajador con familia que esté en el caso del párrafo anterior, tendrá además, derecho a un día de salario por cada

día de viaje que tenga que efectuar hasta llegar a su residencia inicial.

No regirá lo dispuesto en este artículo si la terminación del contrato se origina por culpa o voluntad del trabajador, salvo que éste no haya podido o querido continuar en sus labores por mala salud, por no soportar de modo evidente las condiciones materiales del trabajo o por la crecida insalubridad de los lugares.

JURISPRUDENCIA

GASTOS DE TRASLADO. FUNDAMENTO. "...lo que toma en cuenta la ley para obligar al patrono a pagar aquellas prestaciones especiales, es su interés que lo ha llevado a movilizar a los trabajadores, de modo que satisfecho aquél, estos últimos no queden situados, solos o con sus familiares lejos de donde fueron desarraigados, porque ello obviamente es injusto..." Sala Segunda de la Corte, No. 321 de las 9:30 horas del 17 de diciembre de 1993.

ARTICULO 40. CONTRATACION. GASTOS DE TRASLADO. PASES GRATUITOS. Lo dispuesto en el artículo anterior no impedirá que el Poder Ejecutivo, una vez que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social realice las investigaciones previas y libre la necesaria autorización, extienda discrecionalmente pases gratuitos en las empresas de transportes del Estado, a los trabajadores que soliciten trasladarse de las regiones del país en donde exista desocupación a aquéllas en que escaseen brazos, y a todos los que, estando fuera de su domicilio, necesiten ser hospitalizados o devueltos a su hogar por causa de enfermedad comprobada.

REFERENCIA

1- Así reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 41. CONTRATACION PARA EL EXTERIOR. PERMISO PREVIO. Queda absolutamente prohibido celebrar contratos con trabajadores costarricenses para la prestación de servicios o ejecución de obras en el exterior, sin

permiso previo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el cual no autorizará el reclutamiento, ni el embarque o salida de los mismos, mientras no se llenen a su entera satisfacción los siguientes requisitos:

a) El Agente reclutador o la empresa por cuya cuenta proceda, deberá tener permanentemente, domiciliado en la capital de la República, y por todo el tiempo que estén en vigencia los contratos, un apoderado generalísimo, con el cual pueda el mencionado Ministerio arreglar cualquier reclamo que se presente por parte de los trabajadores o de sus familias en cuanto a la ejecución de lo convenido;

b) El Agente manifestará por escrito al mencionado Ministerio el lugar adonde serán llevados los trabajadores; el género de labores que van a desempeñar; el número de horas de trabajo a que quedan obligados; el tiempo del compromiso; el jornal o salario que se les pagará; la alimentación y servicio médico que se les habrá de dar; la manera como van a ser alojados y transportados; en qué forma y condiciones se les va a repatriar y, en general, todos los detalles del contrato o contratos que van a celebrarse;

c) El Agente depositará en la Administración Principal de Rentas, a la orden del Ministerio de Trabajo y Seguridad So-cial, la suma de cien colones por cada uno de los trabajadores que pretenda sacar del país. El conjunto de estos depósitos servirá para responder a los reclamos que se presenten y justifiquen ante las autoridades de trabajo nacionales, quienes serán las únicas competentes para ordenar el pago de las indemnizaciones que por tales conceptos procedan; y

d) El Agente garantizará con la firma y responsabilidad solidaria de un Banco o banquero de reconocida solvencia, o con un depósito de dinero efectivo o en valores de comercio, que los trabajadores que se pretende sacar del país serán repatriados juntos con sus familias si las tuvieran, cuando dejen de surtir sus efectos el contrato o contratos, sin costo alguno para ellos y hasta el lugar de su residencia de origen. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social

calculará prudencialmente el monto de la garantía para que ésta cubra los anteriores gastos.

Una vez que el Agente compruebe haber cubierto dichos gastos al trabajador, ante la negativa formal de éste para volver a su país, y que no le adeuda cantidad alguna por concepto de salario o indemnización de cualquier clase a que tuviere derecho, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ordenará la devolución del depósito o cancelará la fianza otorgada, total o parcialmente según corresponda.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIAS

1- Art. 45 C. T.

2- Art. 213 con relación a cobertura de seguro de riesgos del trabajo.

JURISPRUDENCIA

TRABAJADORES EN EL EXTRANJERO. COMPETENCIA DE TRIBUNAL COSTARRICENSE. "Para la solución de los diversos reparos que hace la parte accionada al fallo de segunda instancia (...) es indicado consignar de previo las siguientes advertencias: a) que nuestra legislación laboral permite celebrar contratos con trabajadores costarricenses, para la prestación de servicios en el exterior, en las condiciones y con las restricciones que resultan de los artículos 41, 42, 43 y 44 del citado Código; b) que en esos contratos se entienden incluidas todas las cláusulas "de carácter protector al trabajo que consigna el presente Código" (de Trabajo), conforme al párrafo tercero del mencionado artículo 42, lo que guarda íntima relación con el número 21 ibídem, en cuanto dispone que "en todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el presente Código y sus leyes supletorias o conexas"; c) que las restricciones contempladas en los citados artículos 41 a 44 no rigen "para aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos muy calificados", dice el artículo 45 del Código; ch) que tratándose de acciones nacidas de contratos verificados con trabajadores costarricenses para la prestación de servicios en el exterior, siempre será competente para resolverlas, el Juez de Trabajo del lugar del territorio nacional donde se celebraron dichos contratos, salvo que en estos se

hubiere estipulado alguna otra cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados; –artículo 420, inciso f) del Código Laboral–; d) que para resolver los casos no previstos en la legislación de trabajo se aplican, entre otras, las disposiciones del derecho común, y la interpretación de aquella debe hacerse tomando en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social, artículos 15 y 17 ibídem; e) que para la interpretación de un contrato (civil) y para fijar los efectos mediatos o inmediatos que de él resulten, se atenderá a las leyes del lugar del lugar donde se hubiere celebrado el contrato; pero si los contratantes tuvieren una misma nacionalidad, se atenderá a las leyes de su país, expresa el artículo 7 del Código Civil. (...) VII.- Consignadas las razones que justifican la aplicación de nuestras leyes de trabajo al caso de autos, es preciso desestimar la impugnación que se formula en los motivos tres y cuatro del recurso, especialmente si se toma en cuenta, además, que son absolutamente nulas y se tienen por no puestas, las renuncias, –así sean expresas o implícitas– que los trabajadores hagan de las disposiciones legales en materia laboral, según el artículo del correspondiente código." Sala de Casación, No. 3 de las 15:15 hrs. del 10 de enero de 1956. Ordinario de A.B. c/ A.U.S.A.

TRABAJADORES EN EL EXTRANJERO. MISIONES DIPLOMATICAS Y BECADOS. "Previamente a examinar, el primero de los criterios que sustentan el fallo recurrido, cabe aclarar cuándo, fuera de las fronteras del país, la relación laboral es protegida por las leyes de Costa Rica y cuando no. Está fuera de duda que existe tal protección, cuando el trabajo de una persona en país extranjero se ejerce al servicio de un patrono que reside en Costa Rica, como puede ocurrir si el trabajador es enviado al exterior a realizar actividades o en misiones relacionadas con la empresa del patrono costarricense; o como es el caso también de los numerosos funcionarios y empleados que forman el cuerpo diplomático del Estado. Puede no ser amparada la relación laboral en el extranjero por las leyes de Costa Rica, cuando el trabajador costarricense permanece en país extranjero, aunque sea con permiso concedido por su patrono o en goce de vacaciones, cuando su estada fuera de las fronteras del país no tenga relación alguna con su trabajo, y sea motivada por viajes de placer o por negocios propios... III. Tratándose de becados, como lo fue el actor en este juicio, la relación laboral, deja de ser amparada por nuestras leyes de trabajo, sí; quien se traslada a país extranjero para gozar de ese beneficio lo hace sin condiciones impuestas por su patrono, o en otros términos, sin quedar sujeto, mientras permanezca en el extranjero, a obedecer órdenes suyas. En este supuesto, hay que tener la relación laboral como suspendida. Pero si el patrono, al facilitarle el goce de la beca le ha impuesto condiciones, manteniéndolo bajo su poder jurídico, la relación laboral se mantiene amparada a las leyes de Costa Rica." Sala de Casación, No. 5 de las 15:50 hrs. del 10 de enero de 1963. Ordinario de P.D.P c. El Estado.

ARTICULO 42. CONTRATACION PARA EL EXTERIOR. FORMALIDADES. Todos los contratos a que se refiere el artículo anterior deberán celebrarse por escrito, y el Agente presentará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también antes del embarque o salida de los trabajadores, dos copias de los mismos, de cuya autenticidad se hará responsable.

El Poder Ejecutivo encargará al Cónsul de la República en el lugar en donde vayan a prestar sus servicios los trabajadores, o, en su defecto, al Cónsul de una nación amiga, la mayor vigilancia posible respecto del modo como se cumplen los contratos, de los cuales le transmitirá una de las copias a que alude el párrafo precedente. A dicho funcionario se le pedirá también que envíe informes concretos cada mes y, extraordinariamente, siempre que fuere del caso.

En estos contratos, se entenderán incluidas las siguientes cláusulas irrenunciables, lo mismo que todas las de carácter protector que consigna el presente Código.

a) Los gastos de transporte al exterior y alimentación del trabajador y de sus familiares, en su caso, y todos los que se originen por el paso de las fronteras y cumplimiento de las disposiciones sobre migración o por cualquier otro concepto semejante, serán de cuenta exclusiva del Agente; y
b) El trabajador percibirá íntegro el salario convenido, sin que pueda descontársele cantidad alguna por cualquiera de los motivos a que se refieren los incisos a), b), c) y d) del artículo 41.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIAS

1- Art. 45 C. T.

2- Respecto a las obligaciones del Ministerio de Trabajo en materia de migraciones laborales véase el art. 39 del Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS del 16-02-71.

3- Art. 213 con relación a cobertura de seguro de riesgos del trabajo.

ARTICULO 43. CONTRATACION PARA EL EXTERIOR. PROHIBICIONES. En ningún caso el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá permitir que realicen contratos para trabajar fuera del país:

a) Los menores de dieciocho años;
b) Los menores de edad, mayores de dieciocho años, si el padre, madre o tutor, o en defecto de éstos, el Patronato Nacional de la Infancia, no otorga su consentimiento por escrito. Queda a salvo el caso de los emancipados;
c) Los hombres casados, si no demuestran que dejan provisto lo necesario para el mantenimiento de sus mujeres e hijos, legítimos o naturales, o si el contrato no estipula que de los salarios habrá de rebajarse una suma suficiente para ese ob-jeto, que será remitida mensualmente o pagada aquí a dichos familiares; y
d) Los trabajadores que hayan sido obligados por autoridad competente a suministrar a alguna persona prestación alimenticia, si en el contrato no se garantiza a satisfacción el cumplimiento de la misma.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIAS

1- Art. 45 C. T.

2- Art. 213 con relación a cobertura de seguro de riesgos del trabajo.

ARTICULO 44. CONTRATACION PARA EL EXTERIOR. NEGATIVA DE PERMISOS. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrá negarse a otorgar el permiso y autorización a que se refieren los artículos 41 y 42 cuando, a su juicio, haya carestía de brazos en el país o sean imprescindibles los trabajadores de que se trate para el buen desenvolvimiento de la producción nacional, o cuando se presenten otras circunstancias especiales análogas.

REFERÊNCIA

Así reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIAS

1- Art. 45 C. T.

2- Art. 213 con relación a cobertura de seguro de riesgos del trabajo.

ARTICULO 45. CONTRATACION PARA EL EXTERIOR. EXCLUSION. Es entendido que las restricciones contempladas en los cuatro artículos anteriores no rigen para los profesionales titulados ni para aquellos técnicos cuyo trabajo requiera conocimientos muy calificados.

CONCORDANCIA

1- Art. 213 con relación a cobertura de seguro de riesgos del trabajo.

ARTICULO 46. CAPACIDAD DE CONTRATAR. Tendrán capacidad para contratar su trabajo, para recibir la retribución convenida y, en general, para ejercer todos los derechos y acciones que nazcan del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, los menores de edad, de uno u otro sexo que tengan más de quince años, los insolventes y fallidos, y las personas que no caigan dentro de las previsiones de los artículos 25 y 26 del Código Civil. Queda también a salvo lo dispuesto en el Código Penal sobre pena de interdicción de derechos.

La libertad de contratación en materia de trabajo para los mayores de quince años no implicará su emancipación.

CONCORDANCIA

1- Art. 584 C. T. y 132 del C. Familia.

2- Art. 899 C. Civil con relación a capacidad del declarado insolvente.

3- Art. 86 de la Ley N° 7739, del 6 de enero de 1998 publicada en La Gaceta N° 26 del 6 de febrero de 1998, "Código de la Niñez y la Adolescencia", con relación al trabajador adolescente y la plena capacidad laboral a partir de los 15 años.

ARTICULO 47. CONTRATACION. MENORES DE EDAD. Los contratos relativos al trabajo de los mayores de doce años y menores de quince, deberán celebrarse con el respectivo representante legal y, en defecto de éste, con el Patronato Nacional de la Infancia.

CONCORDANCIAS

1- Art. 584 C. T. y 132 del C. Familia.

2- Respecto a las obligaciones del Ministerio de Trabajo respecto a los menores trabajadores véase el art. 62 del Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS del 16-02-71.

3- Decreto No. 25890-MTSS, Reglamento de creación del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil.

4- Convenio No. 138 de O.I.T., Relativo a la Edad Mínima de Admisión al Empleo, ratificado por ley No. 5594 de 21 de octubre de 1974, publicada en el Alcance No. 227 de La Gaceta No. 236 del 11 de diciembre de 1974.

5- Con relación al derecho del menor de administrar los bienes adquiridos con su trabajo ver art. 132 C. F. y 46 C. T. 6. Convenio No. 16 de O.I.T. Sobre el Examen Médico de Menores en Buques, ratificado por Ley No. 6728 del 11 de marzo de 1982, publicado en La Gaceta del 19 de abril de 1982.

6- Por Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998, se establecen 15 años como la edad mínima para el ingreso al trabajo de los adolescentes, según arts. 78 y 85.

ARTICULO 48. APLICACION. REGLA GENERAL. Todas las disposiciones de este Capítulo se aplicarán a las modalidades que se regulan en los siguientes, salvo que en éstos haya manifestación en contrario.

CAPITULO II
DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 49. CONTRATO COLECTIVO. CONCEPTO. Contrato colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

ARTICULO 50. CONTRATO COLECTIVO. FORMALIDADES. El contrato colectivo de celebrará siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono hará llegar a la Inspección General de Trabajo directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva, dentro de los cinco días posteriores a su celebración, modificación o novación. Si el patrono no cumpliere con dicha obligación, se presumirá la existencia del contrato colectivo de trabajo, en los términos del artículo 18, párrafo segundo, y sus estipulaciones podrán probarse de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 25 para el contrato verbal.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964.

ARTICULO 51. CONTRATO COLECTIVO. PERSONERIA DE LAS PARTES. Los representantes del sindicato o sindicatos justificarán su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de sus estatutos legalmente inscritos y por el acta de la asamblea o asambleas que así lo hayan acordado. La parte de los patronos no sindicalizados justificará su representación conforme al derecho común.

ARTICULO 52. CONTRATO COLECTIVO. CONTENIDO. En el contrato colectivo se especificarán:

a) La intensidad y calidad del trabajo que en cada caso deba prestarse;
b) La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;
c) El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que debe ejecutarse éste;
d) Los sueldos, salarios, jornales o participación que habrán de percibir individualmente los trabajadores y si deben ser calculados por unidad de tiempo, por unidad de obra, o de alguna otra manera;
e) La forma, período y lugar de pago;
f) El lugar o lugares donde deberán prestarse los servicios o ejecutarse la obra;
g) Las demás estipulaciones en que convengan las partes; y
h) El lugar y fecha de la celebración del contrato y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

ARTICULO 53. CONTRATO COLECTIVO. DISOLUCION SINDICAL. La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados del contrato colectivo que correspondan a sus miembros.

CONCORDANCIAS

1- Art. 59 con relación a disolución sindical y Convención Colectiva.

2- Respecto a la disolución del sindicato véase arts. 345 inc. k), 346 inc. y), y 350 a 356 del C.T.

CAPITULO III

DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

SECCION I

DISPOSICIONES GENERALES Y DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN EMPRESA O CENTRO DE PRODUCCIÓN DETERMINADO

ARTICULO 54. CONVENCION COLECTIVA. CONCEPTO. PARTES. Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país.

REFERENCIA

El párrafo final fue adicionado por ley N° 6771 del 5 de julio de 1982.

CONCORDANCIAS

1- Con relación a prohibición de negociar colectivamente para las Asociaciones Solidaristas, ver incs. d) y e) del art. 8 de la Ley No. 6970 del 7 de noviembre de 1984, Ley de Asociaciones Solidaristas, reformados por Ley 7360 del 12 de noviembre de 1993.

2- Con relación a la negociación colectiva en el Sector Público ver Reglamento de Negociación Colectiva de los Servidores Públicos, Acuerdo No. 162 del Consejo de Gobierno, de la sesión ordinaria No. 125 del 6 de octubre de 1992, publicado en La Gaceta No. 45 del 5 de marzo de 1993.

3- Por Ley No. 2561 se ratificó el Convenio No. 98 de la Organización Internacional del Trabajo (O.I.T.) Relativo a la aplicación de los principios del derecho de sindicación y negociación colectiva (1949).

4- Por Ley No. 5968 del 9 de noviembre de 1976, se ratificó el Convenio No. 135 (1971) de la O.I.T. Relativo a la protección y facilidades que deben otorgarse a los representantes de los trabajadores en la empresa.

5- Sobre la consideración de faltas punibles de las acciones u omisiones contrarias a las normas de los Convenios de OIT ratificados, ver art. 608 del C.T.

JURISPRUDENCIA

NEGOCIACION COLECTIVA. DERECHO HUMANO: "La institución jurídica de la convención colectiva de trabajo, dentro de un Estado de Derecho, es una manifestación de los derechos humanos, definida como una actividad sindical por excelencia, consagrada en el Convenio No. 98 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT)..." Sala Constitucional, Voto No. 1355-96 de las 12:18 hrs. del 22 de marzo de 1996.

NEGOCIACION COLECTIVA EN EL SECTOR PUBLICO: "... en fallo recaído a las 15:30 hrs. del 23 de agosto de 1992, esta Sala resolvió que los obreros, trabajadores o empleados que no participan de la gestión pública de la Administración pueden ocurrir a los procedimientos de resolución de los conflictos colectivos de carácter económico y social previstos en los artículos 497 y siguientes del Código de Trabajo. Así las cosas, el régimen es administrativo, estatutario, para los 'servidores públicos', o sea, para quienes prestan servicios a la administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura. Sin embargo, la propia Ley General de la Administración Pública establece que 'las relaciones de servicio con obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la administración, de conformidad con el párrafo 3 del artículo III, se regirán por el derecho laboral o mercantil, según los casos'. No procede acoger, por haber sido ya resuelto en sentido contrario en la acción de inconstitucionalidad mencionada, el amparo pedido en cuanto a la denegatoria de negociación colectiva opuesta a los 'servidores públicos' de la J.A.S.E.C. Pero sí cabe amparar al Sindicato recurrente en cuanto la resolución de la Procuraduría del 24 de junio de 1993 (...), debió reconsiderar de oficio el dictamen rendido el 12 de diciembre de 1985 (inciso b del artículo 3 de la Ley Orgánica de la Procuraduría General de la República) y distinguir entre funcionarios públicos y trabajadores que no participan de la gestión pública de la administración, porque someterlos a todos a la

prohibición aludida, contradice el fallo varias veces citado y la garantía prevista en el artículo 62 de la Constitución Política, obviamente en el entendido de que la determinación de la categoría de trabajadores que no participan de la gestión pública de la administración es cuestión de mera legalidad." Sala Constitucional, Voto No. 3053-94 de las 9:45 hrs. del 24 de junio de 1994.

ARTICULO 55. CONVENCIÓN COLECTIVA. CARÁCTER DE LEY. Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para:

a) Las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51;
b) Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centros de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquellas resulten favorecidas y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que los hubieren celebrado; y
c) Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva.

CONCORDANCIAS

1- Con relación a la fuerza de ley de la Convención Colectiva de Trabajo, art. 62 Const. Política.

2- Sobre la aprobación de la Convención Colectiva por la Asamblea General del Sindicato, ver art. 346, inciso c).

3- Sobre la Convención Colectiva de Trabajo en la administración pública, véanse las siguientes Directrices del Consejo de Gobierno: artículo 5 de la Sesión No.135 del 2 de octubre de 1980, y sus reformas, Directriz de la Sesión ordinaria No. 4 del 30 de mayo de 1986, Acuerdo 1, y Directriz emitida en la Sesión ordinaria No. 25 del 22 de octubre de 1986, Acuerdo No. 4.

JURISPRUDENCIA

IMPUGNACION DE NORMAS DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA. ACCION DE INCONSTITUCIONALIDAD Y NO POR RECURSO

DE AMPARO. "El acto administrativo impugnado, es decir, el despido por interés institucional encuentra fundamento en el artículo 133 de la Convención Colectiva de Trabajo del I.N.S., que es ley profesional de acuerdo con el artículo 62 de la Constitución Política. Por ello la violación alegada de ser cierta lo sería por la norma y no por el acto. Considerando esta Sala que lo preceptuado en el artículo 48 de la Ley de Jurisdicción Constitucional es de carácter imperativo, es decir, que cuanto el acto impugnado está fundamentado en una norma se debe dar el término de ley para imponer acción de inconstitucionalidad, sin que esto signifique adelanto de criterio por parte del Tribunal ni garantía de que dicha acción va a prosperar." Sala Constitucional, No. 672-90 de las 14:30 hrs. del 15 de junio de 1990.

FUERZA DE LEY DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA: " Por disponerlo así expresamente el artículo 62 de la Constitución Política, las convenciones colectivas de trabajo que se celebren conforme a la ley, tienen fuerza de ley entre las partes contratantes. Y como hemos dicho que uno de los objetivos de las convenciones colectivas de trabajo, es revisar el contenido mínimo de los beneficios legales establecidos para los trabajadores, en principio, es posible argumentar que es jurídicamente válido que una convención colectiva pueda introducir modificaciones o reformas de carácter legal. Pero como el artículo 129 de la Constitución Política señala que las leyes son obligatorias y solo pueden ser derogadas por otra posterior, debemos concluir en que una norma de una convención colectiva no puede quitar vigencia a las leyes ordinarias, sino que, en tratándose de relaciones laborales, de hecho se pueden superar esos mínimos existentes, pero solo para el caso concreto de que se trata, manteniendo la ley su vigencia. Es decir, que las disposiciones normativas de las convenciones colectivas de trabajo, deben ajustarse a las normas legales laborales existentes, las que pueden superar cuando se trata de conceder beneficios a los trabajadores, siempre y cuando no se afecten o deroguen disposiciones de carácter imperativo, con lo que se quiere decir que las convenciones colectivas de trabajo, quedan sujetas y limitadas por las leyes de orden público." Sala Constitucional, Voto No. 1355-96 de las 12:18 hrs. del 22 de marzo de 1996.

ARTICULO 56. CONVENCIÓN COLECTIVA. OBLIGACION DE SUSCRIPCIÓN. Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de los trabajadores sindicalizados, tendrá obligación de celebrar con el respecti-

vo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva. Al efecto se observarán las siguientes reglas:

a) El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se calculará sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;
b) Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en el concepto de que el pacto no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;
c) Cuando se trate de una empresa o centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes a diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio podrá exigir que se celebre una convención colectiva con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción; y
d) Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia.

En los casos en que los patronos hayan celebrado contratos con el Estado, aprobados por una ley de la República, en los cuales se haya estipulado que no es obligatorio el procedimiento de arbitraje para resolver los conflictos entre dicho

patrono y sus trabajadores, al finalizar el término anteriormente señalado, cualquiera de las partes podrá acudir al procedimiento establecido en el Título Sexto de este Código.

REFERENCIAS

El párrafo final del inciso d) fue adicionado por ley N° 1824 de 24 de diciembre de 1954.

Sobre la Convención Colectiva de Trabajo en la administración pública, véanse las siguientes Directrices del Consejo de Gobierno: artículo 5 de la Sesión No.135 del 2 de octubre de 1980, y sus reformas, Directriz de la Sesión ordinaria No. 4 del 30 de mayo de 1986, Acuerdo 1, y Directriz emitida en la Sesión ordinaria No. 25 del 22 de octubre de 1986, Acuerdo No. 4.

Con relación a la negociación colectiva en la administración pública, véase la Directriz del Consejo de Gobierno No. 162 del 5 de marzo de 1993 publicada en La Gaceta No. 45 del 5 de marzo de 1993.

CONCORDANCIAS

1- Con relación a consecuencias derivadas de la negativa injustificada del patrono a celebrar una Convención Colectiva ver Art. 346 y 378 del C.T.

2- Sobre procedimiento judicial en tratándose de servicios públicos ver arts. 375 y 528 C. T.

3- Sobre procedimiento judicial y huelga por negativa a firmar convención colectiva en servicios que no son públicos ver arts. 507 y s.s., y 346 inc. e) del C. T.

4- Sobre los procedimientos judiciales de solución de conflictos colectivos ver arts. 507 y siguientes del C.T.

JURISPRUDENCIA

OBLIGATORIEDAD DE SUSCRIBIR CONVENCIÓN COLECTIVA NO ABARCA AL SECTOR PUBLICO: "Que el Tribunal Superior de Trabajo ha interpretado rectamente el artículo 56 del Código de la materia al entender que éste impone al patrono particular –en el supuesto a que el mismo se refiere– la obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva con el fin inherente a tales convenios, obligación esa que no alcanza al Estado o a sus instituciones, pues el término 'particular' que emplea dicho texto circunscribe la

obligación a aquellos patronos que no son el Estado y sus instituciones." Sala de Casación, No. 58 de las 15 hrs. del 20 de julio de 1951.

SUSCRIPCION DE CONVENCIONES COLECTIVAS EN SECTOR PUBLICO ES FACULTATIVA: "Es válida como Convención Colectiva aquella a la que se llegó por un pliego de peticiones de una Convención Colectiva Económica y Social para obviar la prohibición. No hay prohibición. Una cosa es que esté prohibido, caso en el cual no se podría, y otra es que no se esté obligado, caso en el cual si podría haber acuerdo si hay voluntad." Tribunal Superior de Trabajo, No. 442 de las 8:50 hrs. del 5 de febrero de 1974.

LEGALIDAD DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL SECTOR PUBLICO: "El Poder Ejecutivo sostiene que el Estado y sus instituciones se encuentran legalmente inhibidos para suscribir convenciones colectivas de trabajo con sus servidores, así como consecuentemente reformar sustancialmente las ya suscritas. Ello con base en los artículos 111 y 112 de la Ley General de la Administración Pública que dispone quien es servidor público y que el Derecho Administrativo será aplicable a las relaciones de servicio entre la Administración y dichos servidores y el principio de legalidad –en virtud del cual la Administración no puede realizar actos que no le estén expresamente autorizados–, le impide la suscripción de tales instrumentos jurídicos.... Ni la aplicación del Derecho Administrativo, cuando ello proceda, ni el principio de legalidad, son obstáculos para la suscripción de tales Convenciones. En Costa Rica, si bien es cierto que no existe ley que expresamente las autorice y regule, su suscripción si tiene fundamento legal y ha sido reconocida expresamente por el legislador. Así, el artículo 14 del Código de Trabajo, expresa: 'Esta ley es de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicas o privadas, existentes o que en el futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni nacionalidades.' ... En el capítulo de ese Código sobre convenciones colectivas de trabajo, en sus artículos 54 y 55 que las definen y le otorgan fuerza de ley, no se hace ninguna referencia exclusiva a los patronos particulares ni se excluye expresamente a los servidores del Estado. Sólo el artículo 56 le impone a los patronos particulares la obligación de celebrar estas contrataciones, lo que implícitamente , las deja como facultativas para el sector público. La aplicación del artículo 14 del Código citado, en relación con los artículos 578 y 579 de ese mismo texto legal, así como la disposición del artículo 74 de la Constitución Política llevan a la conclusión de que las convenciones colectivas en el sector público, si tienen buen fundamento jurídico. ... Por otro lado, en la legislación se encuentran ejemplos de expreso reconocimientos por parte del legislador. Así, la Ley N°. 5573 del 17 de setiembre de 1974, que

reformó el párrafo segundo del artículo 121 del Código Municipal, permite la reforma del presupuesto ordinario para aumentar sueldos como consecuencia de la suscripción de convenciones colectivas de trabajo, y la ley 6821 de Creación de la Autoridad Presupuestaria, en su artículo 9, expresa: 'En materia salarial, la Autoridad Presupuestaria respetará las normas que al efecto señalen las convenciones y convenios colectivos de trabajo celebrados entre los representantes del Estado, sus instituciones o empresas, y las organizaciones sindicales...' De manera que el legislador ha reconocido las convenciones colectivas de trabajo en el sector público. ...Se ha sostenido que a partir de la vigencia de la Ley de la Administración Pública, los servidores públicos quedaron sometidos al Derecho Administrativo y no al Código de Trabajo. Que la relación pública es estatutaria, situación en que rige la correspondiente ley. Pero no parece que nuestro legislador al emitir dicha ley, hubiera tenido en mente una división tan profunda y trascendental, que deja en desprotección y sin legislación adecuada a muchos sectores de la Administración, máxime cuando el criterio de Administración es tan amplio que comprende no sólo al Estado sino a todos los entes públicos (artículo 1°). Por el contrario, lo correcto es entender que el legislador siempre tuvo en consideración la vigencia y aplicación del artículo 14 del Código de Trabajo, como ley de orden público, que ordena sujetar a sus disposiciones, a todas las empresas, explotaciones o establecimientos de cualquier naturaleza, públicos o privados. ... En Costa Rica, el Estatuto de Servicio Civil, se aplica al Poder Ejecutivo. En el Poder Legislativo, tiene aplicación, La Ley de Personal de la Asamblea Legislativa, No. 4556 del 29 de abril de 1970, que remite en algunos casos a dicho Estatuto. El Poder Judicial tiene su propio estatuto. Existen además otras leyes aisladas, algunas de las cuales hacen remisión al Estatuto de Servicio Civil, otras no, que regulan la relación de algunos servidores públicos, así por ejemplo: La Ley de la Guardia de Asistencia Rural, No. 4639 de 15 de setiembre de 1970, la Ley de Carrera Docente, No. 4565 de 4 de mayo de 1970. La Ley de Salarios y Régimen de Méritos de la Contraloría General de la República, No. 3724 de 8 de agosto de 1966, Ley de Salarios y Régimen de Méritos del Tribunal Supremo de Elecciones, No. 4519 de 24 de diciembre de 1969. Otras instituciones carecen de Ley y se debe aplicar el Código de Trabajo. .... Esta variedad de leyes, de contenido parcial, e incompleto, llevan a la conclusión de que no es posible, sólo aplicar la ley y el derecho administrativo al servidor público con exclusión del Código de Trabajo, sino que deben complementarse y en consecuencia armonizar las disposiciones legales y de allí que sean de aplicación las normas relativas a las Convenciones de trabajo. Es de observar además que de conformidad con lo dispuesto por el decreto ejecutivo 8979 P del 30 de agosto de 1978, exceptuándose de la aplicación de la Ley General de la Administración Pública, los procedimientos administrativos contemplados en varias leyes, entre las que se encuentra el Código de Trabajo. ... Las Convenciones Colectivas tanto en el sector público

como en el privado, se encuentran sometidas a la Ley, de manera que la existencia de un estatuto de servicio civil, ni es obstáculo para negar la posibilidad de la convención colectiva en el sector público, aunque constituya una seria limitación, ni puede dejarse el estatuto sin efecto, total o parcialmente, por medio de cláusulas convencionales.... Las cláusulas convencionales deben guardar conformidad con las disposiciones de la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria, No. 6821 de 1982 y con las políticas económico sociales que el Estado pueda establecer con base en ésta o en otras disposiciones legales. No pueden las normas convencionales ser tampoco contrarias a la moral ni al orden público (artículo 28 de la Constitución Política) ni establecer discriminaciones respecto al salario o ventajas o condiciones de trabajo entre costarricenses y extranjeros, o con respecto a algún grupo de trabajadores (artículo 68 de la Constitución Política). En la interpretación de las normas relativas a las convenciones colectivas de trabajo, así como en cuanto a las cláusulas pactadas debe predominar fundamentalmente el interés de los trabajadores y la conveniencia social (artículo 17 del Código de Trabajo). Si se estimare que la ley 6821 de 1982, de Creación de la Autoridad Presupuestaria, es de orden público, cabría analizar, si la vigencia de la Ley, revoca las normas convencionales pactadas; pero, ello resulta innecesario en el presente caso, por que la propia ley, en su artículo 9 dice, que en materia de salarios la Autoridad Presupuestaria debe respetar las convenciones y convenios colectivos de trabajo, celebrados entres los representantes del Estado, sus instituciones o empresas, y las organizaciones sindicales. Desde luego, debe entenderse de acuerdo con lo expuesto, que esas normas sean anteriores a dicha ley, mientras que las posteriores así como sus reformas deben ajustarse a la ley misma, porque si el artículo 1 faculta a la Autoridad Presupuestaria para formular directrices de la Política Presupuestaria del Sector Público, esas directrices deben ser respetadas por quienes suscriben la Convención. De otra manera resultaría contradictorio que se faculte a formular directrices así como que se le imponga la obligación de guiarse por el precepto de salarios iguales para trabajos iguales en idénticas condiciones de eficiencia, y al mismo tiempo se establezca que las normas convencionales prevalecen sobre las disposiciones legales." Laudo Arbitral dictado por la Corte Suprema de Justicia, a las 16 hrs. del 14 de junio de 1984.

GESTION DE LOS TRABAJADORES. PROCEDIMIENTO DE CONCILIACION COMO VIA IDONEA PARA RESOLVER CONFLICTO POR NO SUSCRIPCION DE CONVENCIÓN COLECTIVA: "Doctrinariamente, en el proceso de formación de una Convención Colectiva de Trabajo, se manifiesta un conflicto de carácter económico social que tiende a resolverse creando normas que regulen las situaciones que los producen; la creación de tales normas es desde luego atribución primordial de las partes, bien por arreglo directo o por medio de los Tribunales de Conciliación, y

en último término función de los Tribunales de Arbitraje, pero nunca materia de conocimiento de un juez de trabajo... III. Sometida a los Tribunales de Trabajo... la resolución de los puntos en discordia, procede la instalación del Tribunal de Arbitraje que ha de dictar el pronunciamiento que corresponda...IV. El pronunciamiento acerca de la legalidad de la huelga que la delegación de los trabajadores solicita, es improcedente porque la resolución del punto o puntos en discordia debe ser obtenida en la vía arbitral, como queda expuesto, y en consecuencia, no tiene en la especie cabida una huelga". Tribunal Superior de Trabajo de San José, No. 730 de 10:15 horas del 31 de octubre de 1950. Diligencias de Conciliación del S. T. A. G. c. I.T.H. Sindicato de Trabajadores de Artes Gráficas contra Imprenta Trejos Hermanos.

GESTION PATRONAL. ARBITRAJE OBLIGATORIO COMO VIA IDONEA PARA RESOLVER CONFLICTO POR NO SUSCRIPCION DE CONVENCIÓN COLECTIVA: "El inciso d) del artículo 56 del Código de Trabajo en que la parte actora fundamenta su demanda, dispone que si las partes en la discusión de un proyecto de Convención Colectiva de Trabajo no llegan a un acuerdo dentro de los treinta días siguientes al recibo por el patrono del proyecto respectivo, podrán recurrir a los Tribunales de Trabajo a que resuelvan los puntos en discordia. La parte patronal, en este caso, estimó que la vía conveniente era la del juicio ordinario jurídico. Discrepa el Tribunal de ese criterio ya que tal vía, propia de asuntos de carácter jurídico, no se presta para resolver los asuntos de carácter colectivo y contenido económico y social, que escapan a la resolución de asuntos que sean de derecho, para crear nuevo derecho que es el fin de las Convenciones Colectivas de Trabajo. En esta tesitura, estima este Tribunal que no es aplicable al caso la jurisprudencia que cita el a - quo en la resolución impugnada, que contempló el caso inverso a éste, a saber, de parte de los trabajadores cuál vía deben utilizar para resolver el diferendo. En este caso es el patrono el que recurre a los Tribunales en busca de la solución. Y, como bien lo apunta el apoderado de la actora, las reglas del llamado conflicto colectivo de carácter económico y social que contiene el Código de Trabajo en sus artículos 500 y siguientes, están dictadas teniendo en mente la acción colectiva por parte de un grupo de trabajadores y no de una persona en singular, caso de la empresa patrono accionante. Resultaría imposible aplicar esas normas procedimentales al caso presente. Pero sí existe, a juicio del Tribunal, una vía que se adapta a la resolución del diferendo en el sub júdice, a saber, el procedimiento de arbitraje ordenado en los artículos 519 y siguientes entendiendo que el Tribunal interpreta que ese es el procedimiento aplicable a la situación de autos, ante la inexistencia de normas expresas que indiquen otro, y en uso de las facultades contenidas en el artículo 445 párrafo segundo del Código de Trabajo, debiendo el Tribunal respectivo adecuar aquellas disposiciones en lo que sea pertinente a este sui generis asunto hasta concluir con una

decisión arbitral que resuelva, como lo indica el citado inciso d) del artículo 56 ibídem, el diferendo de las partes. "Tribunal Superior de Trabajo, No. 2193 de las 10:15 hrs del 16 de julio de 1982. Arbitraje de SUNTRACS y M. S.A. del Sindicato Unitario Nacional de Trabajadores de la Construcción y Similares (SUNTRACS) y Montemar S.A.

PROTECCION DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN DETRIMENTO DE LOS ARREGLOS DIRECTOS: "La Sala concuerda con las apreciaciones del Tribunal Superior de Trabajo, en el sentido de que dicho "Arreglo" forma parte de un contexto de prácticas desleales de la empleadora y que la finalidad de estas últimas no ha sido otra que la de impedir la actividad del Sindicato y, consecuentemente, enervar la libertad sindical en ese ámbito laboral. El negarse la parte patronal a discutir una convención colectiva con dicha organización gremial, sus reacciones en perjuicio de los trabajadores sindicalizados y las presiones ejercidas contra otros para que se afiliaran a una Asociación Solidarista, son actos abiertamente antisindicales; y ese calificativo también alcanza a la concertación en referencia, pues se colige de todo lo sucedido que ésta se llevó a cabo para hacer impracticable la convención colectiva, que es, precisamente, el instrumento constitucional como legal (artículos 62 Constitucional y 54 y siguientes en relación con el 340 del Código de Trabajo), para que los Sindicatos puedan canalizar su acción y cumplir sus fines –actividad reivindicativa–; de modo y manera que, por su jerarquía e importancia como tal instrumento, está por encima de los "arreglos directos" y de ahí que el derecho de acceder a ellos, en sí mismo considerado y con independencia de los contenidos, merece protección, aún con detrimento de los segundos. A propósito de lo expuesto, nos encontramos ante una situación que la doctrina ha denominado "prácticas laborales desleales" - véase al efecto, en la Revista de Ciencias Jurídicas # LVII, el artículo del Doctor Bernardo Van Der Laat, "Prevención de las prácticas antisindicales. Especial referencia a la legislación de Centroamérica y Panamá", páginas 135 y siguientes -, en la medida en que un arreglo directo, sea utilizado como instrumento para desvirtuar el compromiso patronal de negociar una convención colectiva, con el Sindicato que agrupe a más de la tercera parte de trabajadores sindicalizados y que así se lo solicite –artículo 56, párrafo 1° del Código Laboral–. No cabe la menor duda de que, el proceder del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se inscribe dentro de la reciente tendencia legislativa y jurisprudencial, dirigida a tutelar la actividad sindical –véase la Ley N° 7360, del 4 de noviembre de 1993 y, el voto N° 5000-93, del 8 de octubre de 1993, de la Sala Constitucional–, de la cual el máximo Organo Jurisdiccional en materia laboral tampoco se debe abstraer, máxime si la Ley supracitada, que reformó el Código de Trabajo, en sus numerales 363 y 370, sanciona con la nulidad absoluta las prácticas laborales desleales y brinda protección a la negociación de convenciones colectivas, por encima de otras

modalidades de negociación colectiva. Con ello se quiere decir, que no es lícito invocar la existencia de un arreglo directo, sea cual sea el contenido de lo concertado, a los efectos de justificar conductas antisindicales. El derecho de sindicalización, consagrado en el artículo 60 de la Constitución Política, como un medio para la obtención y conservación de beneficios económicos, sociales o profesionales, de parte de los trabajadores, no puede reputarse como existente si no se tutela efectivamente la actividad del Sindicato, desplegada dentro de las previsiones de la ley. En consecuencia, la decisión del Ministerio de Trabajo a que se ha hecho referencia, se inscribe dentro del fuero que permite la existencia y el funcionamiento de los sindicatos en la sociedad costarricense y está ajustada a derecho, en la medida de que lo que se ha pretendido es la represión de prácticas laborales indebidas desde el punto de vista del Derecho Laboral, para proteger un derecho consagrado en el ordenamiento, amén de resultar contrarias a los principios ético-morales que informan a las relaciones obrero-patronales (artículo 19 del Código de la materia)." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 299-93 de las 14:10 hrs. del 9 de diciembre de 1993. Proceso ordinario de DEMASA y A.S.A. c. EL ESTADO.

ARTICULO 57. CONVENCIÓN COLECTIVA. FORMALIDADES. DEPOSITO Y HOMOLOGACION. La convención colectiva se extenderá por escrito en tres ejemplares, bajo la pena de nulidad absoluta. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el tercero será depositado en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva. No tendrá valor legal sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia y, para este efecto, el funcionario a quien se entregue extenderá un recibo a cada uno de los que la hayan suscrito.

Dicho depósito será comunicado directamente a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que éste ordene a las partes ajustarse a los requisitos de ley en caso de que la convención contenga alguna violación de las disposiciones del presente Código.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIA

1- Sobre las atribuciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, véase Art. 39 de la Ley Orgánica del MTSS, No. 1860 del 21-04-1955 y sus reformas; art. 36 del Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS- de 16-02-71.

ARTICULO 58. CONVENCIÓN COLECTIVA. CONTENIDO. En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a:

a) La intensidad y calidad del trabajo;
b) La jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones;
c) Los salarios.
d) Las profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda;
e) La duración de la convención y el día en que comenzará a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores, deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenía el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; y cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención.
Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, antes de que se inicie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior;
f) Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes. No será válida la cláusula que obligue al patrono a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores, o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados; y
g) El lugar y fecha de la celebración de la convención y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIA

1- Sobre la renuncia temporal al ejercicio de la huelga mientras no se incumpla la Convención Colectiva, ver art. 389 C.T.

JURISPRUDENCIA

LIMITES DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS EN EL SECTOR PUBLICO "... ya esta Sala ha resuelto sobre el ámbito de cobertura de la convención colectiva. Y agregamos ahora, que de todas formas no puede esa normativa reformar la ley ordinaria que confiere atribuciones a órganos constitucionales, ni otras disposiciones legales, que no tienen que ver con el contenido de los contratos individuales de trabajo (...) El poder para poder aplicar el régimen disciplinario en los entes públicos, lo detenta, siempre, el jerarca a nivel administrativo, sin perjuicio de que la ley estructure, según el caso, segundas instancias a nivel político o de recursos jerárquicos impropios. Al Ejecutivo Municipal, quien forma parte del gobierno local y además es el administrador general y jefe de las dependencias municipales (...), no se le puede privar de tal condición, transfiriendo todo el poder disciplinario a una Junta de Relaciones Laborales, creada por una convención colectiva, sin infringir los principios de la autonomía municipal y de la exclusividad en la formación de las leyes, que señalan los artículos 121 inciso 1) y 170 de la Constitución Política, y menos para desplazar el poder disciplinario hacia un órgano del Poder Ejecutivo, como lo hace el artículo 13, inciso a) de la Convención Colectiva que aquí se impugna. A juicio de la Sala, las normas impugnadas no tienen que ver con el contenido de las relaciones laborales entre los trabajadores de la Municipalidad de G. y ésta; pero en cambio sí tiene que ver la creación de la Junta de Relaciones Laborales, que funciona como una comisión de garantía de que se cumpla la convención y demás normas reguladoras de esas relaciones entre la Municipalidad y servidores, pero no más allá de su condición de órgano consultivo, de control, pero sin atribuciones decisorias." Sala Constitucional, Voto No. 1355-96 de las 12:18 hrs. del 22 de marzo de 1996. Ver en igual sentido Resolución interlocutoria No. 6725-93 de las 14:06 hrs. del 22 de diciembre de 1993.

LIMITES DEL CONTENIDO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS: "Las convenciones colectivas de trabajo tanto en el sector público como en el privado, se encuentran sometidas a la Ley, de manera que la existencia de un estatuto de servicio civil, ni es obstáculo par negar la

posibilidad de la convención colectiva en el sector público, aunque constituya una seria limitación, ni puede dejarse el estatuto sin efecto, total o parcialmente, por medio de las cláusulas convencionales... Las cláusulas convencionales deben guardar conformidad con las disposiciones de la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria 6821 de 1982 y con las políticas económico-sociales que el Estado pueda establecer con base en ésta o en otras disposiciones legales. No pueden normas convencionales ser tampoco contrarias a la moral ni al orden público (artículo 28 de la Constitución Política) ni establecer discriminaciones respecto al salario o ventajas o condiciones de trabajo entres costarricenses y extranjeros, o con respecto a algún grupo de trabajadores (artículo 68 de la Constitución Política)." CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Laudo Arbitral de las 16 hrs. del 14 de junio de 1984, dictado dentro de Juicio arbitral seguido entre El Poder Ejecutivo, B.N.C.R. y SEBANA.

LIMITES DEL CONTENIDO DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS POR DISPOSICIONES DE ORDEN PUBLICO: "Expresa el artículo 21 del Código de Trabajo, lo siguiente: 'En todo contrato de trabajo deben entenderse incluidos, por lo menos, las garantías y derechos que otorgan a los trabajadores el presente Código y sus leyes supletorias o conexas'. De conformidad con el relacionado precepto, en toda forma de contratación laboral -entre las que se encuentra la convención colectiva de trabajo- se tendrán por establecidos los derechos y garantías consagrados por la normativa laboral, a favor de los trabajadores. De lo anterior se deriva que en la convención que invoca el recurrente en apoyo de su tesis, fundamentalmente su artículo 71, debe entenderse que los ingresos percibidos, después de concluida la relación laboral en concepto de comisiones por pólizas vendidas dentro de ésta, han de ser tenidos en cuenta para el cálculo de las indemnizaciones laborales, ya que de acuerdo con la referida normativa, constituyen salario. Ahora, si ahí existiere alguna estipulación, la cual implique negación de alguno de esos derechos o garantías mencionados, será absolutamente nula, al tenor de lo estatuido por el artículo 11 del Código de Trabajo, en relación con el 74 de la Constitución Política. Al respecto, debe tenerse en consideración que el derecho a la indemnización de que aquí se trata, está consagrado por el artículo 63 de la Carta Magna; así como por el 29 del Código de la materia. Por ende, cualquier cláusula contractual que entrañe su negación, significaría renuncia por parte de los trabajadores, de los derechos y beneficios que les otorga la Constitución y las leyes laborales." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 72-89, de las 14:30 hrs. del 7 de junio de 1989. Juicio ordinario de F.C.C. c. I. . S.

ARTICULO 59. CONVENCIÓN COLECTIVA. DISOLUCION SINDICAL. Si firmada una convención colectiva el

patrono se separa del sindicato o grupo patronal que celebró el pacto, éste regirá siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos o grupo de trabajadores.

En caso de disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos, se observará la regla del artículo 53.

ARTICULO 60. CONVENCIÓN COLECTIVA. RESPONSABILIDADES Y DERECHOS. Al sindicato que hubiere suscrito una convención colectiva le corresponderá responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede, con la anuencia expresa de éstos, ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

Igualmente podrá dicho sindicato ejercer los derechos y acciones que nazcan de la convención, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra sus propios miembros, otros sindicatos que sean partes en la convención, los miembros de éstos y cualquiera otra persona obligada por la misma.

CONCORDANCIA

1- Sobre la personería de la Junta Directiva Sindical, ver Art. 61 y Art. 360 C.T.

JURISPRUDENCIA

CLAUSULAS NORMATIVAS, INSTRUMENTALES Y OBLIGACIONALES: "... la convención colectiva tiene como objeto regular, por un lado, las condiciones a que deben sujetarse las relaciones individuales de trabajo, o lo que es los mismo, las llamadas cláusulas normativas, que regulan la interacción que surge con motivo de la prestación del servicio del trabajador y el pago de los salarios o remuneraciones por el patrono, como lo afirma la mayoría de la doctrina del Derecho laboral y esto conduce a la conclusión de que puede ser materia de una convención colectiva, todo lo que podría serlo en un contrato de trabajo individual; también dentro de este contenido, pueden ser objeto de convención colectiva las llamadas cláusulas de configuración, que son las que especifican el ámbito personal, temporal y espacial de la convención y entre las que se incluyen las que limitan o fijan procedimientos para el ejercicio de

los derechos del empleador, en especial en lo que se refiere al poder disciplinario y al ejercicio de su derecho de organización y la dirección. En segundo orden, las cláusulas obligacionales, que son las que crean derechos y obligaciones entre las partes y que tienen que ver, primordialmente, con la paz social y con el deber de ejecución de la convención, como la creación de juntas de relaciones laborales, la institución de prestaciones patronales con destino a obras sociales dentro de la comunidad laboral, instalación de centros de formación, entre otros." Sala Constitucional, Voto No. 1355-96 de las 12:18 hrs. del 22 de marzo de 1996.

2. DENUNCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA. EFECTO SOBRE LAS CLAUSULAS NORMATIVAS. INCORPORACIÓN EN LOS CONTRATOS INDIVIDUALES DE TRABAJO: "En lo que respecta a la aplicación, en el fallo de alzada, de la cláusula tercera de la Convención Colectiva, suscrita entre el C.T.A.M.S. y el Sindicato ..., tanto la doctrina como la jurisprudencia han sido uniformes en considerar que las cláusulas normativas de una convención colectiva se extienden, para su aplicación en el tiempo y a pesar del vencimiento de la convención, hasta tanto no entre en vigencia una nueva. Ello por cuanto los derechos adquiridos y las situaciones consolidadas, durante la vigencia de la convención colectiva pasan a integrar el patrimonio del trabajador, y no desaparecen por la extinción del convenio normativo. Los efectos de las cláusulas normativas, tienen el carácter de *"ad futurum"*, toda vez que los mismos perduran y se integran, por incorporación, a los contratos individuales de trabajo. Sobre este punto el tratadista Ernesto Krotoschin, en su obra *Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen II*, Cuarta Edición, Ediciones Depalma, Buenos Aires, 1987, pág. 161, nos indica "Pero mientras en el derecho común las partes son libres de modificar el contenido del contrato, una vez derogada la norma imperativa, se excluye esta facultad en el derecho de la convención colectiva, en virtud de la disposición mencionada, y se reserva el posible cambio del contenido del contrato a las partes de una nueva convención colectiva. No se admite por así decirlo, un interregno sin ley. La razón es que tal interregno, en el cual gobernaría la voluntad de las partes individuales, limitada sólo por la legislación general o especial de la actividad, entraña el peligro de una desigualdad en las condiciones de trabajo –ya que en algunos casos se podrían otorgar ventajas a los trabajadores que en otros se niegan– y, por consiguiente la posibilidad de una perturbación de la paz social". Los preceptos doctrinarios citados, encuentran sustento en el artículo 58, inciso e) de nuestro Código de Trabajo, donde establece la posibilidad de la prórroga automática de la Convención Colectiva luego de su vigencia, a falta de la celebración de una nueva convención. En el caso que nos ocupa, la cláusula tercera de la convención colectiva, otorga por concepto de auxilio de cesantía un tope de veinticinco meses de salario, no obstante que la citada convención se extinguió por denuncia de la institución patronal en

el año mil novecientos ochenta y dos, por tratarse de una cláusula normativa se incorporó al contrato de trabajo, y por consiguiente la aplicación de dicho beneficio en favor del accionante se encuentra ajustado a derecho, tal y como lo resolvieron en forma acertada los juzgadores de primera y segunda instancias." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 11-92, de las 10:10 hrs. del 17 de enero de 1992. Proceso Ordinario establecido por C.L.C.F. c. El Estado. Ver en igual sentido Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 219-91 de las 14:40 hrs. del 13 de noviembre de 1991. Proceso Ordinario seguido por R.C.A.A, c. El Estado.

ARTICULO 61. CONVENCIÓN COLECTIVA. TITULARIDAD POR EL INCUMPLIMIENTO. Las personas obligadas por una convención colectiva, sólo podrán ejercer los derechos y acciones que nazcan de la misma, para exigir su cumplimiento, y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra otras personas o sindicatos obligados en la convención, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

CONCORDANCIA

1- Arts. 34 y 360 C. T.

ARTICULO 62. CONVENCIÓN COLECTIVA. APERSONAMIENTO SINDICAL. Cuando una acción fundada en una convención colectiva haya sido intentada por un individuo o un sindicato, los otros sindicatos afectados por ella podrán apersonarse en el litigio en razón del interés que su solución tenga para sus miembros.

SECCION II

DE LAS CONVENCIONES COLECTIVAS DE INDUSTRIA, DE ACTIVIDAD ECONÓMICA O DE REGIÓN DETERMINADA

ARTICULO 63. CONVENCIÓN COLECTIVA. EXTENSIÓN POR RAMA DE INDUSTRIA, ACTIVIDAD ECONÓMICA O REGIÓN. REQUISITOS. Para que la convención colectiva se extienda con fuerza de ley para todos los patronos

y trabajadores, sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, será necesario:

a) Que se haga constar por escrito, en tres ejemplares, uno para cada parte y otro para acompañarlo junto con la solicitud de que habla el inciso d);
b) Que esté suscrita por el sindicato o sindicatos o grupo de patronos que tenga a su servicio las dos terceras partes de los trabajadores que en ese momento se ocupen en ellas;
c) Que esté suscrita por el sindicato o sindicatos que comprendan las dos terceras partes de los trabajadores sindicalizados en ese momento en la rama de la industria, actividad económica o región de que se trate;
d) Que cualquiera de las partes dirija una solicitud escrita al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que, si el Poder Ejecutivo lo creyere conveniente, declare su obligatoriedad extensiva; la petición, si se reúnen los requisitos a que se refieren los incisos b) y c), será publicada inmediatamente en el Diario Oficial, concediendo un término improrrogable de quince días para que cualquier patrono o sindicato de trabajadores que resulte directa o indudablemente afectado, formule oposición razonada contra la extensión obligatoria del pacto; y
e) Que transcurrido dicho término sin que se formule oposición o desechadas las que se hubieren presentado, el Poder Ejecutivo emita decreto declarando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público y de carácter social vigentes, y la circunscripción territorial, empresas o industrias que habrá de abarcar. Es entendido que la convención colectiva declarada de extensión obligatoria se aplicará, a pesar de cualquier disposición en contrario contenida en los contratos individuales o colectivos que las empresas que afecte tengan celebrados, salvo en aquellos puntos en que estas estipulaciones sean más favorables a los trabajadores.

Para los efectos de este inciso, cuando se presentare una oposición en tiempo, el Ministerio de Trabajo y Seguridad

Social dará audiencia por diez días comunes a quien la hiciere y a los signatarios de la convención para que aleguen lo pertinente; este término se empezará a contar desde el día siguiente a aquél en que se practicó la última notificación por un Inspector de Trabajo y, una vez transcurrido, el mencionado Ministerio emitirá un dictamen definitivo; caso de declarar con lugar la oposición, procurará avenir a las partes sometiéndoles un nuevo proyecto de convención, que si fuere aprobado por éstas, será declarado de extensión obligatoria en los términos a que se refiere el párrafo anterior.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 64. PLAZO DE VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN EXTENDIDA. El Poder Ejecutivo fijará el plazo durante el cual debe regir la convención, la que no excederá de cinco años ni bajará de uno.

Dicho plazo se prorrogará automáticamente, en cada ocasión, durante un período igual al fijado, si ninguna de las partes expresa en memorial dirigido al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con un mes de anticipación al respectivo vencimiento, su voluntad de dar por terminada la convención.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 65. REVISION DE CONVENCIÓN EXTENDIDA. Cualquier convención en vigor puede ser revisada por el Poder Ejecutivo si las partes de común acuerdo así lo solicitaren por escrito ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El Poder Ejecutivo en este caso, y en el del párrafo segundo del artículo anterior, deberá comprobar que los peticionarios reúnen la mayoría prevista en los incisos b) y c) del

artículo 63, antes de proceder a la derogatoria formal del decreto que dio fuerza de ley a la convención y a la expedición del nuevo que corresponda.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

CAPITULO IV

DE LOS REGLAMENTOS INTERNOS DE TRABAJO

ARTICULO 66. REGLAMENTO INTERNO. CONCEPTO. Reglamento de trabajo es el elaborado por el patrono de acuerdo con las leyes, decretos, convenciones y contratos vigentes que lo afecten, con el objeto de precisar las condiciones obligatorias a que deben sujetarse él y sus trabajadores con motivo de la ejecución o prestación concreta del trabajo.

CONCORDANCIA

1- En relación a los procedimientos para su aprobación, Véase: Decreto Ejecutivo No.4 del 26 de abril de 1966, denominado Reglamento sobre las Normas Internas Reguladoras de las Relaciones y Condiciones Laborales en los centros de Trabajo, publicado en La Gaceta No. 102 de 7 de mayo de 1966.

ARTICULO 67. REGLAMENTO INTERNO. APROBACION. Todo reglamento de trabajo debe ser aprobado previamente por la Oficina Legal, de Información y Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; será puesto en conocimiento de los trabajadores con quince días de anticipación a la fecha en que comenzará a regir; se imprimirá en caracteres fácilmente legibles y se tendrá constantemente colocado, por lo menos, en dos de los sitios más visibles del lugar de trabajo.

Las disposiciones anteriores se observarán también para toda modificación o derogatoria que haga el patrono del reglamento de trabajo.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIAS

1- En relación con los procedimientos para su aprobación, Véase: Decreto Ejecutivo No. 4 del 26 de abril de 1966, denominado Reglamento sobre las Normas Internas Reguladoras de las Relaciones y Condiciones Laborales en los centros de Trabajo, Gaceta No. 102 de 7 de mayo de 1966.

2- Respecto de las atribuciones en esta materia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social véase el art. 28 inciso e) de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; respecto del Departamento de Relaciones de Trabajo, véase el art. 38 del Decreto No. 1508-TBS de 16 de febrero de 1971.

3- En relación con los empleados públicos, ver Art. 13 inc. i) del Estatuto del Servicio Civil.

ARTICULO 68. REGLAMENTO INTERNO. CONTENIDO. El reglamento de trabajo podrá comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y en general, toda aquellas otras que se estimaren convenientes. Además contendrá:

a) Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;
b) El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
c) Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo que correspondan;
d) El lugar, día y hora de pago;
e) Las disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores por concepto de multa y que la

suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique;

f) La designación de las personas del establecimiento ante quienes deberán presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general, y la manera de formular unas y otros; y
g) Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.

JURISPRUDENCIA

TRAMITE DE APROBACION DE REGLAMENTO AUTONOMO DE SERVICIO: "Dispone el artículo 67 de nuestro Código de Trabajo: ...; lo anterior en concordancia con el artículo 13 inciso i) del Estatuto de Servicio Civil y 29 inciso e) de la Ley Orgánica de este Ministerio, tal procedimiento debe seguirse a fin de que el Reglamento de que se trate adquiera plena validez y eficacia, de lo contrario, tal y como lo dispone el artículo 145 de La Ley General de la Administración Pública mientras no se de la aprobación del caso, aquel no será eficaz, ni podrá comunicarse, impugnarse ni ejecutarse, además de que se causaría indefensión a la parte de débil de toda relación laboral, sea a los trabajadores, toda vez que se estaría en presencia de un acto unilateral y arbitrariamente impuesto a los mismos desvirtuando con ello la figura inicial del contrato realidad existente entre patrono y sus trabajadores; por lo tanto, previo a la aplicación del Reglamento en cuestión, debe cumplirse con ese requisito *sine qua non*: Aprobación por parte del Ministerio de Trabajo, mediante su Departamento Legal y la consecuente audiencia a los trabajadores (artículo 29 inciso e) de la Ley Orgánica de este Ministerio, PREVIO VISTO BUENO, por parte del Director General del Servicio Civil (artículo 13 inciso i) del Estatuto del Servicio Civil). Así las cosas, bien hizo el Instituto respectivo en dejar sin efecto el acuerdo por medio del cual se aprobó el Reglamento Autónomo de Servicio, toda vez que erradamente se estaba aplicando el mismo incurriendo lógicamente en un acto ilegal el cual acarrea consecuentemente un sin número de violaciones al derecho laboral, como bien lo lograron determinar los Inspectores de Trabajo comisionados al efecto, siendo lo lógico, la decisión tomada por el cuerpo directivo de ese centro de trabajo en el sentido de dar la audiencia correspondiente a los trabajadores para luego continuar con los trámites sucesivos para la aprobación del caso." Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, de las 13 hrs. del 3 de febrero de 1988. Recurso de Revisión interpuesto por funcionarios del I.N.S.A.

CAPITULO V

DE LAS OBLIGACIONES DE LOS PATRONOS Y DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 69. PATRONO. OBLIGACIONES. Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

a) Enviar dentro de los primeros quince días de los meses de enero y julio de cada año al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar donde se encuentre su negocio, industria o empresa, un informe que por lo menos deberá contener:

1) Egresos totales que hubiere tenido por concepto de salarios durante el semestre anterior, con la debida separación de las salidas por trabajos ordinarios y extraordinarios; y

2) Nombre y apellidos de sus trabajadores, con expresión de la edad aproximada, nacionalidad, sexo, ocupación y número de días que hubiere trabajado cada uno, junto con el salario que individualmente les haya correspondido durante ese período, excepto en cuanto a los trabajadores que ocasionalmente se utilicen en las explotaciones agrícolas para la recolección de cosechas, paleas, macheteas y demás trabajos agrícolas que no tengan carácter permanente. (Reformado por ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944).

En caso de renuencia en el suministro de dichos datos, el patrono será sancionado con multa de cincuenta a cien colones; y si se tratare de adulteración maliciosa de los mismos, las autoridades represivas le impondrán la pena que expresa el artículo 426 del Código Penal.

Esta disposición no comprende el servicio doméstico.

b) Preferir en igualdad de circunstancias a los costarricenses sobre quienes no lo son, y a los que les hayan servido bien con anterioridad respecto de quienes no estén en ese caso;

c) Guardar a los trabajadorès la debida consideración, absteniéndose de maltrato de palabra o de obra;

d) Dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido, debiendo suministrarlos de buena calidad y reponerlos tan luego como dejen de ser eficientes, siempre que el patrono haya consentido en que aquellos no usen herramienta propia;

e) Proporcionar local seguro para la guarda de los instrumentos y útiles del trabajador, cuando éstos necesariamente deban permanecer en el lugar donde se presten los servicios. En tal caso, el registro de herramientas deberá hacerse siempre que el trabajador lo solicite;

f) Permitir la inspección y vigilancia que las autoridades de trabajo practiquen en su empresa para cerciorarse del cumplimiento de las disposiciones del presente Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, y darles los informes indispensables que con ese objeto soliciten. Los patronos podrán exigir a estas autoridades que les muestren sus respectivas credenciales;

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono;

h) En los lugares donde existen enfermedades tropicales o endémicas, proporcionar a los trabajadores no protegidos con el seguro correspondiente de la Caja Costarricense de Seguro Social, los medicamentos que determine la autoridad sanitaria respectiva;

i) Proporcionar a los trabajadores campesinos que tengan tres o más meses de trabajo continuo, la leña indispensable para su consumo doméstico, siempre que la finca de que se trate la produzca en cantidad superior a la que el patrono necesita para la atención normal de su respectiva empresa; y permitir que todos los trabajadores tomen de las presas, estanques, fuentes u ojos de agua, la que necesiten para sus usos domésticos y los de sus animales, si los tuvieren. A efecto de cumplir la primera obligación

quedará a elección del patrono dar la leña cortada o indicar a los trabajadores campesinos dónde pueden cortarla y con qué cuidados deben hacerlo, a fin de evitar daños en las personas, cultivos o árboles.

Estos suministros serán gratuitos y no podrán ser deducidos del salario ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo;

j) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, sin reducción de salario; y

k) Deducir del salario del trabajador, las cuotas que éste haya comprometido a pagar a la Cooperativa o Sindicato, en concepto de aceptación y durante el tiempo que a aquélla o a éste pertenezca y con el consentimiento del interesado, siempre que lo solicite la respectiva organización social, legalmente constituida. Deducir asimismo, las cuotas que el trabajador se haya comprometido a pagar a las instituciones de crédito legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de las cooperativas, en concepto de préstamos o contratos de ahorro y crédito para la adquisición de vivienda propia, con la debida autorización del interesado y a solicitud de la institución respectiva.

La Cooperativa, Sindicato o Institución de crédito que demande la retención respectiva deberá comprobar su personería y que las cuotas cuyo descuento pide, son las autorizadas por los estatutos o contratos respectivos.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972).

Apartado 2) del inciso a) reformado por ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944.

CONCORDANCIAS

1- En relación a párrafo final del inc. a) ver art. 101 y s.s. C. T.

2- En relación a inc. b) ver art. 13 C. T.

3- En relación a inc. c) ver art. 83 inc. b) y 363 C. T.

4- En relación a inc. f) ver arts. 299, 532 539 y 617 C. T.

5- En relación a inc. g) ver art. 83 inc. a) C. T.

6- Art 363 C.T. con relación al inc. i).

7- Art 345 inc i) y 363 C.T. con relación al inc. k).

8- Art. 282 y 284 con relación a obligaciones en materia de Salud Ocupacional.

JURISPRUDENCIA

INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO, CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL Y BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL (INC. F): "Con respecto al primer grupo señalado de funcionarios (los inspectores del Ministerio de Trabajo), debe indicarse que su labor consiste en "...velar por que se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la previsión social..." (art. 88 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo), por lo que resulta evidente la importancia que su labor tiene para la sociedad en general y para todo el conjunto de los trabajadores del país, quienes conforman uno de los factores de producción, y –por cierto– el más digno de ellos. Así incluso lo entiende nuestra Constitución cuando dedica una gran parte de su capítulo de garantías sociales a reglar los principios básicos que deben regir en las relaciones de trabajo, para culminar sus estipulaciones con una amplia norma (el artículo 74), en la que prescribe la necesidad de una política permanente de solidaridad nacional. Con base en ello, y dado que incluso muchas de las regulaciones constitucionales (como las referidas al salario mínimo, jornadas de trabajo y condiciones laborales de los trabajadores) solo pueden ser efectivamente puestas en vigor mediante mecanismos como el contenido en el artículo 89 cuestionado, es que la Sala opta por declarar que esta última norma no infringe el artículo 24 de la Constitución Política, puesto que como se explicó encuentra su legitimación en la necesidad de concreción de principios constitucionales de igual rango que el contenido en el señalado artículo 24 Constitucional, como son los que emanan de los artículos 28, 50 y 74 de la Carta Fundamental de los que se ha dado cuenta anteriormente. (...) Similares consideraciones cabe hacer frente al artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, si tomamos en cuenta que se trata de una institución cuyo reconocimiento a nivel

constitucional, realizado en mil novecientos cuarenta y tres, sobrevivió al paso de una Asamblea Constituyente, y se mantiene hasta la fecha, tal y como se aprecia del artículo 73 de la Constitución Política que nos rige desde mil novecientos cuarenta y nueve; esto deja ver la indudable importancia que tiene su buen funcionamiento, el cual resulta básico para el modelo de sociedad que se pretende impulsar. Así lo ha entendido esta Sala, cuando ha tenido ocasión de manifestarse sobre actuaciones de los inspectores de la Caja Costarricense del Seguro Social, basadas en la normativa impugnada, como es el caso de la resolución número 2165-96 de las diecisiete horas doce minutos del ocho de mayo de esta año (...) Además, no sobra señalar –al igual que como ocurre con los Inspectores del Ministerio de Trabajo– la facultad de revisión otorgada a los Inspectores de la Caja Costarricense de Seguro Social, resulta una de las más idóneas para la consecución del objetivo de que, tanto patronos como trabajadores, cumplan con las obligaciones constitucionales a su cargo, de modo que –tal y como quedó claramente expuesto– es allí donde radica la legitimación para las facultades concedidas a los señalados inspectores de la Caja. (...) Otra muy distinta es la situación del artículo 13 inciso 3), de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, pues éste último –como lo ha dicho la Sala– "... no es más que una institución gremial, de base corporativa, en el que todos los propietarios tienen idénticos derechos frente a la corporación, derechos que deben ser proporcionados al ahorro obligatorio que impone la ley de creación..." (sentencia número 1267-96 de las doce horas seis minutos del quince de marzo de este año), amén de que, aunque sería posible sostener su derivación del capítulo de derechos y garantías sociales de la Constitución Política, lo cierto es que –contrario a lo que ocurre con el Ministerio de Trabajo y la Caja Costarricense del Seguro Social– la existencia y sostenimiento del Banco Popular y de Desarrollo Comunal no es fundamental para el desarrollo de la sociedad costarricense y como ésta ha sido delineada en nuestra Carta Política por el Constituyente..." Sala Constitucional, voto no. 6497-96 de las 11:42 hrs. del 2 de diciembre de 1996.

DEDUCCION DE CUOTAS SINDICALES: "Como el derecho a la libre sindicación es de contenido constitucional (artículo 60), el Código de Trabajo en su artículo 332 declara de interés público la constitución de esas organizaciones sociales, como un medio eficaz para contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia. El Estado tiene especial interés en el desarrollo y protección de los sindicatos, puesto que de lo contrario no se podrá hablar de libertades en ese campo del Derecho Social y uno de los medios que utiliza para hacer efectiva la garantía, la concibe como la obligación de los patronos contenida en el inciso l) del artículo 69 del Código de Trabajo, norma que impone a todo patrono el deber de hacer las deducciones de las cuotas de los trabajadores y enterarlas a las organizaciones respectivas. De manera que la Sala no

puede entender que en los informes del Instituto recurrido afirme que es una "...Institución de Servicio Público y no una empresa de cobranza a grupos particulares, ni existe norma jurídica que establezca tal obligación". Aún cuando la administración de la cuenta de retenciones de las cuotas de los trabajadores fuere deficitaria, debe hacerse, como una contribución del sistema democrático, para darle contenido efectivo a la libertad sindical (en el mismo sentido véase Voto No. 3548-93 de las 9:15 horas del 23 de julio de 1993 de esta Sala) y si a lo dicho agregamos que Costa Rica mediante Ley 2561 del 11 de mayo de 1960 ratificó el Convenio No. 87 de la Organización Internacional del Trabajo relativo a la libertad sindical y a la protección del derecho de sindicalización y entre sus normas en el artículo 8 se señala la obligación de que la legislación nacional no menoscabe las garantías sindicales, se debe concluir que la decisión del recurrido, está dirigida a obstaculizar el ejercicio de la libertad en análisis y por lo anterior el recurso debe ser declarado con lugar con las consecuencias de ley." Sala Constitucional, Voto No. 4241-93 de las 17 hrs. del 27 de agosto de 1993.

ARTICULO 70. PATRONO. PROHIBICIONES. Queda absolutamente prohibido a los patronos:

a) Inducir o exigir a sus trabajadores a que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas;
b) Exigir o aceptar dinero de los trabajadores como gratificación para que se les admita en el trabajo o por cualquier otra concesión o privilegio que se relacione con las condiciones de trabajo en general;
c) Obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;
d) Retener por su sola voluntad las herramientas u objetos del trabajador sea a título de indemnización, garantía o de cualquier otro no traslativo de propiedad;
e) Hacer colectas o suscripciones obligatorias en los establecimientos de trabajo;
f) Portar armas en los lugares de trabajo, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por la Ley. La sanción en este caso será la que determina el artículo 154 del Código de Policía;

g) Dirigir los trabajos en estado de embriaguez, o bajo cualquier otra condición análoga;
h) Omitir, en tratándose de fincas rurales, el plazo de que habla el artículo 691, párrafo final, del Código de Procedimientos Civiles, en caso de desalojamiento por cesación del contrato de trabajo u otro motivo;
i) Ejecutar cualquier acto que restrinja los derechos que el trabajador tiene conforme a la ley.

CONCORDANCIAS

1- Sobre las causas que facultan al trabajador para dar por terminada la relación laboral con responsabilidad patronal, ver Art. 83 inc. i) C. T.

2- Sobre las faltas y sus sanciones, ver Art. 608 y siguientes del C.T.

3- En relación al inc. c) ver arts. 363 y s.s. C. T., art. 60 de la Const. Polit. y los Convenios de la Organización Internacional del Trabajo, Núm. 87 Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización (1948), y Núm. 98 Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicalización y de Negociación Colectiva (1949), ratificados por ley número 2561 del 11 de mayo de 1960, publicados en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

4- En relación al inc. d) ver art. 223 C. Penal.

5- En relación al inc. h) ver art. 455 del Código Procesal Civil, reformado por la Ley No. 7527 de 10 de julio de 1995, publicada en La Gaceta No. 155 de 17 de agosto de 1995, Ley de Arrendamientos Urbanos y Suburbanos.

6- Con relación a la prohibición sobre el fumado ver arts. 2 y 7 de la Ley No. 7501, Regulación del Fumado, publicada en el Alcance No. 20 de La Gaceta No. 110 del 8 de junio de 1995.

7- Con relación a prohibición del acoso sexual en el trabajo ver Ley No. 7476, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, publicada en La Gaceta No. 45 del 3 de marzo de 1995.

JURISPRUDENCIA

PROHIBICION DE EXIGIR A TRABAJADORES COMPRA DE ARTICULOS EN DETERMINADO LUGAR: "Sería además desde todo punto de vista inconveniente que por existir en un edificio público determinado local que previa concesión o arrendamiento presta el servicio de comida a los empleados, no se permitiera el ingreso de comidas previamente contratadas como lo son los llamados de servicio "a domicilio", pues además de violar los principios expuestos, prácticamente obligan al trabajador a consumir sus alimentos en ese lugar, al limitarle las posibilidades alimentarias- sobre todo en zonas alejadas del país, como lo es Golfito, en donde probablemente para ir a una soda o restaurante hay que caminar largas distancias o trasladarse en vehículos, todo lo cual contraviene el principio contenido en el inciso a) del artículo 70 del Código de Trabajo que prohibe en forma terminante a los patronos inducir o exigir a sus trabajadores que compren sus artículos de consumo a determinados establecimientos o personas." Sala Constitucional, No. 1618-90 de las 15:27 hrs. del 9 de noviembre de 1990.

ARTICULO 71. TRABAJADOR. OBLIGACIONES. Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamento y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:

a) Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;
b) Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
c) Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;
d) Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo;
e) Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional;
f) Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo, o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad

permanente o alguna enfermedad profesional contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad o de Previsión Social, con cualquier motivo;

g) Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten; así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono; y

h) Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.

CONCORDANCIAS

1- Con relación al inc. b) ver art. 20 C. T.

2- Con relación al inc. d) ver art. 81 incs. a), b) y c) C. T.

3- Con relación al inc. e) ver art. 196 inc. ch) C. T.

4- Con relación al inc. f) ver art. 285 inc. a) C. T. y art. 46 C.C.

5- Con relación al inc. g) ver art. 81 inc. e) C. T. y art. 4 de la Ley de Patentes de Invención, Dibujos, Modelos Industriales y Modelos de Utilidad, No 6867 del 5 de abril de 1983, publicada en La Gaceta No. 111 del 13 de junio de 1983.

6- Con relación al inc. h) ver art. 81 incs. f) y h) y 20 C. T.

7- Art. 285 con relación a obligaciones en materia de salud ocupacional.

JURISPRUDENCIA

DERECHOS DE AUTOR (INC. G): "El hecho de que el trabajador conserve la titularidad del derecho moral sobre los programas de ordenador creados por él con ocasión del contrato de trabajo, no puede permitirle, salvo pacto en contrario, que, al concluir la relación laboral, pueda despojar a esos programas de sus "códigos fuente" e impedir a su dueño patrimonial acceder a ellos, si tal cosa es indispensable para mantener su

utilidad en la función o tarea para la que fueron hechos, pues, entonces, la característica intrínseca de adaptabilidad del programa de ordenador de acuerdo con la variación de los factores atinentes a esa tarea o función es determinante de su valor como bien jurídico, razón por la cual el conocimiento de las codificaciones que permita ir haciendo los cambios que se requieran, se torna en algo íntimamente ligado al aspecto patrimonial de la obra perteneciente al empleador." ... "La doctrina enseña que cuando un trabajador es contratado para realizar una obra literaria, por ese hecho, aún implícitamente, queda obligado a transmitirle los derechos al empleador y a permitirle el uso o la explotación del bien por él creado, de acuerdo con la finalidad para la que se le creó a favor del patrono, sin perjuicio del derecho moral, que no es transmisible." Sala Segunda, No. 415-94 de las 9 hrs. del 22 de diciembre de 1994. Ordinario de F.J.U.V. c. T.I. de C.S.A.

BAJO RENDIMIENTO (INC. B). CONTRATO DEPORTIVO: "La Sala estima que, el despido de un trabajador deportivo por bajo rendimiento, no debe responder a un criterio subjetivo de una Junta Directiva, sino a uno objetivo, es decir, ha de estar fundamentado en circunstancias y en hechos concretos, de los cuales se pueda deducir, en forma indubitable, que el empleado incurrió en falta grave, respecto de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, de conformidad con el inciso l) del artículo 81 en relación con el 71, inciso b), ambos del Código de Trabajo." Sala Segunda de la Corte, No. 158-94 de las 14:10 hrs. del 23 de junio de 1994. Ver en igual sentido Sala Segunda de la Corte, No. 402-96 de las 10:40 hrs. del 20 de diciembre de 1996.

BAJO RENDIMIENTO. ELEMENTO OBJETIVO Y SUBJETIVO DE LA DILIGENCIA. "...para formar juicio sobre la falta de rendimiento, debe de ser ésta apreciada tanto objetiva como subjetivamente, es decir a través de un lapso suficiente de tiempo, para fijar si es posible el propósito intencional de dicha disminución en el rendimiento, y en comparación con los servicios prestados por otros trabajadores en igualdad de condiciones, y más aún de acuerdo con las tareas realizadas por el trabajador..." Tribunal Superior de Trabajo de San José, No. 1090 de 15:45 horas del 25 de agosto de 1958. Ordinario Laboral de J.H.L. c/ C.B.C.

ARTICULO 72. TRABAJADOR. PROHIBICIONES. Queda absolutamente prohibido a los trabajadores:

a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono;

b) Hacer durante el trabajo propaganda político-electoral o contraria a las instituciones democráticas del país, o eje-

cutar cualquier acto que signifique coacción de la libertad religiosa que establece la Constitución en vigor;

c) Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga;

d) Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados; y

e) Portar armas de cualquier clase durante las horas de labor, excepto en los casos especiales autorizados debidamente por las leyes, o cuando se tratare de instrumentos punzantes, cortantes o punzocortantes que formaren parte de las herramientas o útiles propios del trabajo.

La infracción de estas prohibiciones se sancionará únicamente en la forma prevista por el inciso i) del artículo 81, salvo el último caso en que también se impondrá la pena a que se refiere el artículo 154 del Código de Policía.

CONCORDANCIAS

1- Sobre la prohibición sobre el fumado ver arts. 2 y 7 de la Ley No. 7501, Regulación del Fumado, publicada en el Alcance No. 20 de La Gaceta No. 110 del 8 de junio de 1995.

2- Sobre la prohibición del acoso sexual en el trabajo ver Ley No. 7476, Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, publicada en La Gaceta No. 45 del 3 de marzo de 1995.

3- Art. 286 con relación a prohibiciones en materia de salud ocupacional.

CAPITULO VI

DE LA SUSPENSIÓN Y DE LA TERMINACIÓN DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO

ARTICULO 73. SUSPENSION DEL CONTRATO. PRINCIPIO DE CONTINUIDAD. 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.

CONCORDANCIA

1- Art. 30 inciso c) y d) del C. T. con relación a la continuidad de la relación laboral en casos de suspensión.

JURISPRUDENCIA

SUSPENSION. CONCEPTO: "La suspensión es algo distinto de la disolución; no disuelve el convenio como ésta; es de carácter transitorio y está condicionada por la presencia de una circunstancia que no permite que el trabajador desarrolle su actividad durante algún tiempo, transcurrido el cual, se reanudan los efectos del contrato. No sólo no produce la disolución de la relación de trabajo, sino que, por el contrario, su finalidad es mantenerla viva durante el tiempo de la condición suspensiva, con el propósito de que recupere su funcionamiento tan pronto desaparezca esa causa que la produjo y pueda surtir nuevamente todos sus efectos." Sala de Casación, No. 91 de las 10 hrs. del 30 de julio de 1975.

ARTICULO 74. SUSPENSION DEL CONTRATO. CAUSAS. 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 o 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.

CONCORDANCIAS

1- Art. 153, párrafo final C.T.con relación a las vacaciones.

2- Arts. 78 y 79 C.T con relación a otras causas de suspensión individual.

3- Con relación a la huelga y el paro como causas de suspensión. Art. 372 y 381.

4- Con relación al inciso c) ver art. 85 inc. c) del C. T. como causas de terminación de la relación laboral.

5- Con relación a la suspensión provisional por procedimiento disciplinario, Arts. 43 inc. d) y 190 inc. ch) del Estatuto del Servicio Civil, Ley No. 1581 de 30 de mayo de 1953, y 90 inc. b) del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, No. 21 del 14 de diciembre de 1954.

JURISPRUDENCIA

SUSPENSION PROVISIONAL POR PROCESO DISCIPLINARIO. OBLIGACION DE PAGAR SALARIO. "Que a criterio de esta Sala la relación laboral entre el Estado y su empleado, (...), se mantiene aún durante el período en que, por tramitarse un procedimiento disciplinario en su contra, el ejercicio del cargo se encuentra suspendido. Lo que hace que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 de la Constitución Política, el trabajador tenga derecho a recibir su salario, mientras no se haya dado por concluída la relación de servicio, conclusión que tratándose de funcionarios públicos –con excepción de los miembros de la Fuerza Pública y de aquéllos que la propia Constitución o el Estatuto del Servicio Civil excluyen de la protección del Estatuto o de la inamovilidad garantizada por ese Estatuto– sólo puede darse con base en una causal de despido justificado o de sanción disciplinaria de suspensión, debidamente acreditadas en un proceso en el que se cumplan las garantías señaladas por ley, o por reducción forzosa de servicios. Como en el caso en examen, ninguna de esa circunstancias se encuentra demostrada, la administración bien puede suspender al funcionario para investigar si procede o no sancionarlo disciplinariamente como lo establece la revocatoria del nombramiento, pero la suspensión para el procedimiento lo será con goce de sueldo, lo contrario sería aceptar que el recibo de ese derecho vital esté a disposición de los intereses de la Administración, que por demás es quien puede acelerar o retardar la solución del asunto. Al decir la Sala en la frase que interesa: "Partiendo de la base de que la suspensión no conlleva que dejen de pagársele los salarios al recurrente", lo hizo reconociendo el derecho constitucional al salario mientras se mantenga una relación laboral. En razón de ello en nuestro ordenamiento jurídico las suspensiones, para realizar investigaciones disciplinarias, no pueden ser sin goce de salario como lo señala la solicitante. El goce de salario no puede estimarse como un enriquecimiento ilícito, pues la relación laboral se mantiene durante la suspensión, con todas sus consecuencias y prohibiciones." Sala Constitucional, No. 1791-91 de las 15 hrs. del 11 de setiembre de 1991.

SUSPENSION POR CONTRÂTO DE BECA. "Tratándose de becados como lo fue el actor en este juicio, la relación laboral, deja de ser amparada por nuestras leyes de trabajo, si quien se traslada al país extranjero para gozar de ese beneficio lo hace sin condiciones impuestas por su patrono, o en otros términos, sin quedar sujeto, mientras permanezca en el extranjero, a obedecer órdenes suyas. En este supuesto, hay que tener la relación laboral como suspendida. Pero si el patrono al facilitarle el goce de la beca le ha impuesto condiciones, manteniéndolo bajo su poder jurídico, la relación laboral se mantiene amparada a las leyes de Costa Rica." Tribunal de Casación, No. 5 de las 15:50 hrs. del 10 de enero de 1963, Primer Semestre, Tomo Unico, pág. 56.

ARTICULO 75. SUSPENSION DEL CONTRATO. PROCEDIMIENTO. La suspensión temporal de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que se inicie ante la Inspección General de Trabajo o ante sus representantes debida y especialmente autorizados, la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado.

En los dos primeros casos previstos en el artículo anterior la prueba correrá a cargo del patrono y en el tercero a cargo de los familiares o sucesores de éste, y se hará por medio de todos los atestados e investigaciones que exijan las respectivas autoridades.

Si la Inspección General de Trabajo o sus representantes llegaren al convencimiento de que no existe la causa alegada, o de que la suspensión es injustificada, declararán sin lugar la solicitud a efecto de que los trabajadores puedan ejercitar su facultad de dar por concluidos sus contratos, con responsabilidad para el patrono.

ARTICULO 76. SUSPENSION DEL CONTRATO. TERMINACION UNILATERAL. 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 pudieren corresponderles.

ARTICULO 77. SUSPENSION DEL CONTRATO. REANUDACION DE LABORES. La reanudación de los trabajos deberá ser notificada a la Inspección General de Trabajo por el patrono o por sus sucesores, para el solo efecto de dar por terminados de pleno derecho, sin responsabilidad para las partes, los contratos de los trabajadores que no comparezcan dentro de los quince días siguientes a aquél en que la mencionada entidad recibió el respectivo aviso escrito.

La Inspección General de Trabajo se encargará de informar la reanudación de los trabajos a los trabajadores, y para facilitar su labor el patrono o sus sucesores deberán dar todos los datos pertinentes que se les pidan. Si por cualquier motivo el referido Despacho no lograrse localizar dentro de tercer día, contado desde que recibió todos los datos a que se alude en el párrafo anterior a uno o a varios trabajadores, notificará a los interesados la reanudación de los trabajos por medio de un aviso que se insertará por tres veces consecutivas en el Diario Oficial. En este caso el término de quince días correrá para dichos trabajadores a partir de aquél en que se hizo la primera publicación.

CONCORDANCIA

1- Art. 382 C. T. con relación a la reanudación de labores después del paro patronal.

ARTICULO 78. SUSPENSION DEL CONTRATO. ARRESTO O PRISION PREVENTIVA. 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 decrete, 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 aquél 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 hiciere 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.

CONCORDANCIA

1- Art. 81 inc. k) C. T. con relación al arresto o prisión del trabajador como causa de terminación del contrato sin responsabilidad patronal.

JURISPRUDENCIA

SUSPENSION POR PERDIDA DE CONFIANZA. IMPROCEDENCIA. "Si el artículo 78 del Código de Trabajo no contempla disposición alguna de suspensión del contrato por tener confianza o no en el servidor, sino que establece dicha suspensión –de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo segundo–, por la imposibilidad material de este para continuar en el ejercicio de sus labores, la interpretación errada que de él se diera para suspender el contrato laboral del recurrente deviene arbitraria, con violación del artículo 11 Constitucional y el recurso procedente, por lo que procede la restitución del recurrente al último cargo en que se desempeñaba..." Sala Constitucional, No. 2031-92 de las 14:33 hrs. del 30 de julio de 1992.

ARTICULO 79. SUSPENSION DEL CONTRATO. ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR. 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.

CONCORDANCIAS

1- Art. 386 C. T. con relación a consecuencias de huelga o paro durante la enfermedad.

2- Reglamento del Seguro de Salud, aprobado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, en el art. 19 de la sesión 7082 del 3 de diciembre de 1996, publicado en La Gaceta No. 25 del 5 de febrero de 1997.

ARTICULO 80. SUSPENSION DEL CONTRATO. ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR. DESPIDO CON RESPONSABILIDAD. 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.

CONCORDANCIAS

1- Art. 85 inc. d) y 70 inc. i) del C. T. con relación a los límites de despido durante la incapacidad.

2- Art. 36 del Reglamento del Estatuto del Servicio Civil, Decreto Ejecutivo No. 21 del 14 de diciembre de 1954

JURISPRUDENCIA

DESPIDO. PLAZO DE ESPERA POR INCAPACIDAD. "Resulta prudente aclarar, que no existe imposibilidad legal alguna, salvo la del artículo 80 del Código de Trabajo, que no se da en el sub lite, pues la misma

está referida a la imposibilidad de despedir al trabajador dentro de los tres meses de incapacidad que dispone el numeral 79 ibídem, para que un patrono acuerde el despido de un trabajador que se encuentre incapacitado, pues ello equivaldría a mantener, indefinidamente, la vigencia del contrato, hasta tanto no se presente el trabajador, de nuevo, a sus labores; ocasionándose con ello, a no dudarlo, una situación incierta e injusta para los intereses de la empresa, además de la evidente inseguridad jurídica a que daría lugar ... De manera que se trata de dos situaciones diferentes, una cosa es la decisión patronal de despedir, y otra muy distinta, la de hacer efectiva esa determinación, con posterioridad a la desaparición de la incapacidad." Sala Segunda, No. 96 de las 9:40 hrs. del 12 de mayo de 1993.

DESPIDO DURANTE PLAZO DE TRES MESES DE INCAPACIDAD. IMPROCEDENCIA. "Habiéndose efectuado el despido del trabajador, cuando éste se encontraba enfermo e incapacitado para trabajar, ... el despido efectuado en esas condiciones resulta injustificado a tenor de lo dispuesto por los artículos 79 y 80 del Código de Trabajo y como consecuencia sujeto al pago de prestaciones." Tribunal Superior de Trabajo de San José, No. 1363 de las 16:40 hrs. del 5 de diciembre de 1955. Ver en igual sentido Tribunal Superior de Trabajo de San José, No. 20 de las 10:45 hrs. del 7 de enero de 1954.

DESPIDO CON JUSTA CAUSA DURANTE LA INCAPACIDAD. PROCEDENCIA. "...examinando las diversas disposiciones de nuestro Código de Trabajo relativas a la suspensión de la relación laboral no se encuentra ninguna regla que prohiba al patrono realizar el despido con justa causa durante el período de la suspensión y conforme a los principios generales de Derecho, en ausencia de una prohibición expresa de la Ley, no pueden los Tribunales establecerla por vía de interpretación" Sala de Casación, No. 19 de las 15 horas del 28 de enero de 1972.

DESPIDO CON JUSTA CAUSA DURANTE LA INCAPACIDAD. PROCEDENCIA. "El punto realmente de fondo en este caso, es, si la prohibición del artículo 80 del Código de la materia que sólo permite al patrono despedir al servidor incapacitado una vez transcurrido el período de tres meses a que se refiere el artículo 79...cubriendo al trabajador el importe del preaviso y del auxilio de cesantía, se incumplió, por cuanto se establece ahí una obligación negativa para el patrono en cuanto al despido del empleado en los primeros tres meses de incapacidad. Ahora bien ¿Cuáles son los alcances de ese mandato? Esta Sala considera que se trata para el caso de la incapacidad menor de tres meses del trabajador de impedir su despido incausado pero, permitiendo la destitución justificada del servidor" Sala Segunda de la Corte, No. 198 de las 15:10 horas del 13 de diciembre de 1989.

ARTICULO 81. TERMINACION DEL CONTRATO. CAUSALES DE DESPIDO. 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 ejecuten 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 ejecuten 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 sus representantes 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 a 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 ejecutoriada; 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.

REFERENCIA

El inc. g) fue reformado por Ley No. 25 del 17 de noviembre de 1944.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 377 C.T. con relación a la huelga ilegal como causal de despido.

2- Otras causales de despido justificado, ver: arts. 106, 327, párrafo tercero, y respecto a quienes se encuentran protegidos por el fuero sindical, art. 369 C. T.

3- Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, No. 7476 del 30 de enero de 1995, publicada en La Gaceta No. 45 del 3 de marzo de 1995

4- Con relación a los incisos a), b) y c), ver art. 71 inc. d) del C.T.

5- Con relación al inc. e), ver art. 4 de la Ley de Patentes de Invención, Dibujos, Modelos Industriales y Modelos de Utilidad, No 6867 del 5 de abril de 1983, publicada en La Gaceta No. 111 del 13 de junio de 1983.

6- Con relación a los incs. f) y h), ver art. 71 inc. h) y 20 C.T.

7- Con relación al inc. g), ver art. 160 C.T.

8- Con relación al inc. k), ver art. 78 C.T.

9- Con relación a la aplicación de la regla del párrafo final de este artículo a favor de los trabajadores, ver art. 83 párrafo final.

10- Con relación al procedimiento para el despido del trabajador adolescente, arts. 90 y 91 de la Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998.

JURISPRUDENCIA

CAUSALES DE DESPIDO. SERVIDORES PUBLICOS. RESERVA DE LEY. A juicio de esta Sala, los alcances de la resolución (...) son claros, pues se vino a establecer que tratándose de relaciones de empleo público, las sanciones disciplinarias, por constituir una pena que se puede imponer al servidor, al margen de estar también sometidas al debido proceso, únicamente pueden resultar aplicables en la medida en que se encuentren previstas en una ley formal, no así en un Reglamento Autónomo o Ejecutivo (norma general administrativa). Ello quiere decir, que toda sanción de despido que se aplique con sustento en una norma reglamentaria, carece de sustento al resultar ilegítima, por contrariar los principios de reserva de ley y de razonabilidad, desarrollados por los numerales 39 y 192 Constitucionales; de tal suerte que, únicamente, se podrá despedir, a un servidor público, con fundamento en la legislación laboral -Código de Trabajo- o en las leyes ordinarias conexas, verbigracia, la Ley de Administración Financiera de la República ... SALA SEGUNDA DE LA CORTE, No. 105-95 de las 9:30 hrs. del 31 de marzo de 1995. Ordinario de C.L.M.A. c. B.C.R.

CAUSALES DE DESPIDO. ILEGALIDAD DE SU CREACION CONTRACTUAL. "Que ni las cartas de despido ni los contratos de trabajo pueden ser prueba, en sí y por sí, del incumplimiento atribuido a los

actores. Lo que se afirme en aquéllas ha de ser probado en el proceso, máxime cuando se dice que el despido obedece a incumplimiento sin concretarlo. Y en cuanto a los contratos, para determinar si la conducta de los trabajadores constituye violación de sus términos, cabe observar que las partes no pueden erigir o crear causales de despido distintas de las señaladas en el artículo 81, por prohibirlo el artículo 11, textos ambos del Código de Trabajo: lo que convengan como motivos específicos de despido –según la índole de cada relación laboral -, ha de ajustarse necesariamente a la norma general contenida en el mencionado artículo 81. Y de ahí que en nada interesa que las partes estipularan en la especie que era causal justa de despido el hecho de que los actores no vendieran, durante un mes, "por lo menos una propiedad", sino que lo determinante era analizar, como lo hicieron los jueces de instancia, si ello obedeció a negligencia o incuria de los mismos actores, para que su conducta pudiese ser una falta grave a las obligaciones impuestas por los contratos, tal como lo requiere el inciso l (ele) del artículo 81." Sala de Casación, No. 60 de las 15:15 hrs. del 14 de mayo de 1975.

NON BIS IN IDEM . APLICACIÓN. "De manera que si bien el actor pudo desacatar una orden, dicha falta fue analizada en toda su magnitud por el Jefe de Personal, quien de inmediato le impuso una suspensión, medida que consideró suficiente para un empleado de las condiciones del actor, quien había tenido un comportamiento ejemplar durante sus largos años al servicio de la empresa. En integridad del principio 'non bis in idem', no era propio entonces que el patrono sancionara por segunda vez la misma falta, y menos con la pena máxima del despido..." Tribunal Superior de Trabajo, No. 3011 de las 14 hrs. del 3 de agosto de 1979.

CAUSAL DE DESPIDO. IMPOSIBILIDAD DE VARIACION EN SEDE JUDICIAL "... lleva razón el actor, ya que éste planteó su demanda, y la accionada dio contestación a la misma atribuyéndole una causal concreta de despido justo al trabajador, la cual no probó fehacientemente, como le correspondía hacerlo, de acuerdo con las reglas procesales de la carga de la prueba. También debe recalcarse que no se puede variar, después de establecida la relación jurídica procesal, la causa del despido. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No.150-90 de las 9:30 hrs. del 5 de octubre de 1990.

CON RELACION AL INCISO A):

ACCIONES INMORALES. AMENAZAS DE PELEA: "Más bien, el inhalar thinner en el centro de trabajo y ofrecerlo a un compañero, va más allá del simple hecho de trabajar bajo los efectos de esa sustancia, y configura falta grave en el desempeño de la labor, en los términos que prevé el numeral 81 inciso a) del Código de Trabajo, ya que bajo ningún

pretexto se puede justificar semejante conducta, dado que la misma reviste características de inmoralidad, y crea un ambiente altamente nocivo para la normalidad laboral... Por otra parte, interesa patentizar que el comportamiento del señor ... cuando discutió con su Jefe... es por sí solo causal suficiente para amparar el despido de que fue objeto. Está fuera de toda duda... que, entre él y ... su superior, tuvo lugar una discusión verbal esa mañana. Cuando ... le interrogó sobre su pretérito estado, y le tocó el tema de la inhalación del thinner, el actor se molestó y se pronunció contra su Jefe de manera irrespetuosa, retándole, incluso, a pelear. No debe hacerse ningún esfuerzo mental para concluir que la expresión del demandante en el sentido de que "mejor fuera afuera a arreglar el problema" debe ser interpretada con un directo reto para pelear (...) Esa circunstancia, según la cual (...) responde a un interrogatorio de su Jefe, con palabras del todo irrespetuosas, alzándole la voz e invitándole a que salgan para irse a las vías de hecho, tampoco puede justificarse. Por lo demás, la informalidad que, el recurrente ha sostenido, se daba en el ambiente de trabajo, entre Jefe y compañeros, no es óbice para que el comportamiento acreditado, del demandante, deje de ser reprochable e injustificado. Independientemente de que se admitiera bromas, las relaciones con los compañeros de trabajo y, sobre todo, con el superior jerárquico, deben revestir necesariamente el respecto debido..." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, 36-91 de las 9 hrs. del 8 de marzo de 1991.

FALTAS LABORALES. VALORACION DE CIRCUNSTANCIAS, HABITOS, COSTUMBRES, CULTURA. "En el examen de las expresiones que dirige el trabajador a su patrono, que pudieran considerarse injuriosas y que lastiman el amor propio u ofenden la dignidad, debe ponerse especial cuidado, reparando en las circunstancias que mediaron, hábitos y costumbres del lugar, cultura de los interlocutores, y la conducta misma de estos últimos, que pudiera provocar la situación irregular. Hay términos que en un caso sí constituyen un ultraje que no tiene por qué tolerar el individuo, y que en otras circunstancias por la costumbre, la confianza recíproca o el medio en que se vive, apenas sí perturban el ánimo y ofuscan la mente. Tomar un patrón de medida para calificar de grave toda expresión mortificante, sería incurrir en un grave error de apreciación; extremar la potestad disciplinaria del empleador y abrir la puerta para posibles abusos." Sala Segunda de la Corte, No. 145-84 de las 9:40 hrs. del 6 de julio de 1984.

FALTA ABIERTAMENTE INMORAL. FUERA DEL ESTABLECIMIENTO Y EN DIA FERIADO. "En una fiesta que dio la empresa accionada en el campo a sus trabajadores, el primero de mayo, con refrescos para los niños y licor para los adultos, al competir por el logro de premios que se colocaban en lo alto de un árbol 'encebado', uno de ellos tubo la

mala ocurrencia de ponerse a orinar desde la cima a donde había llegado, mojando a los compañeros que habían servido de 'escalera humana'... El caso concreto no está tipificado entre las faltas graves que destaca el artículo 81 (...) el inciso a) contempla la posibilidad de que ese trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral. El inciso b) también sanciona con el despido al que incurra en esos actos inmorales contra algún compañero, durante el tiempo en que se ejecuten las labores, pero calificando y condicionando el hecho a la circunstancia de que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores. No parecería entonces ni justo ni razonable aplicar la misma medida grave –el despido- a quien incurra en esos mismos actos inmorales fuera del medio y de los supuestos contemplados específicamente por la ley, dándole a la misma un alcance que no tiene, y substituyendo con ello la voluntad del legislador. Si éste hubiera querido sancionar con la misma pena esos actos inmorales, fuera del medio en que los ubica, así lo hubiera dispuesto expresamente, agregando un inciso más, y no calando el hecho para que se pudiera, por vía de una interpretación poco feliz, extender los motivos de despido a otros casos no previstos, y con los que ni siquiera analogía ni similitud existe. Esto último sería empeorar la condición del trabajador, y darle a las faltas una interpretación cerrada, con notorio desmedro de la doctrina universal de que toda duda debe interpretarse a su favor. Fue un gesto de mal gusto y repugnante, pero que no debió sancionarse con la pena máxima, sino con otra menor, como bien lo previó el tribunal a-quo, dado, entre otros factores concomitantes, que era feriado; que no se hallaban dentro del centro de labores, ni se ejecutaban estas..." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 200-84 de las 10 hrs. del 3 de octubre de 1984.

OFENSAS E INJURIAS. ALTERACION GRAVE DE LA DISCIPLINA. "Está demostrado que la actora profirió palabras ofensivas e injuriosas a uno de sus compañeros de trabajo, por lo que podría decirse, que su comportamiento – que no era extraño en ella puesto que ya, con anterioridad, se le habían impuesto correcciones disciplinarias por hechos similares– ponía en entredicho sus derechos y constituía a la vez una causal justa para poner fin a su relación de trabajo. Sin embargo, juzgada su conducta con criterio eminentemente realista, y para efectos del pago de sus prestaciones, su despido, con base en la falta que se le atribuye, resulta injustificado; pues lamentablemente, las palabras u ofensa por ella proferidas, eran corrientes en el lugar y dentro del ambiente donde realizaba sus labores, cuando no provocadas por sus compañeros, y en este último caso, esas ofensas fueron contestadas en igual forma por quien se dijo ofendido ... Esta situación –nada recomendable– venía sucediéndose, según se expresó, en aquel lugar donde la actora trabajaba... Y aunque en el pasado a la actora se le llamó la atención muchas veces y se le impusieron diferentes correcciones disciplinarias, la verdad es que mu-

chas también de esas sanciones disciplinaria están ya bajo el olvido de la prescripción, lo que revela igualmente que la empresa patronal venía aceptando implícitamente ese comportamiento, y lo que es más importante, la falta por la que ahora se le despide no constituye, por la forma que se produjo, causal de despido, porque para que tenga este rango debe alterar 'gravemente' la disciplina e interrumpir las labores que ejecuten los empleados..." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 229-84 de las 9:40 hrs. del 31 de octubre de 1984.

CON RELACION AL INCISO B):

AGRESION DURANTE UN PARO DE LABORES. "... siendo así necesario tenerse por cierto como en la sentencia recurrida, que entre el actor y su compañero de trabajo ... se produjo una disputa, la que culminó con la agresión de que fue objeto el segundo, quien a su vez, y acto seguido, se abalanzo sobre el actor surgiendo así una riña. Así las cosas, casi se puede afirmar que se estaría dentro de los supuestos que señala la norma legal citada para concretar una causal de despido, pero como no se llegó en definitiva a establecer, que como consecuencia de ese hecho se alterara gravemente la disciplina y se interrumpiera las labores, particularmente esto último, no se configuró la misma, porque como ya se señaló, la propia demandada al contestar el hecho segundo de la acción, reconoció que todo sucedió mientras se realizaba un paro de labores. No se dan así, los presupuestos necesarios en su totalidad para que se configurara la causal de despido del actor sin responsabilidad patronal, porque siendo el despido una sanción drástica, las faltas que se le imputen al trabajador no sólo deben revestir el carácter de graves, sino que las mismas deben demostrarse en forma fehaciente y dentro de los supuestos que la ley prevé. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 5-88 de las 9 hrs. del 20 de enero de 1988.

CON RELACION AL INCISO C):

VIAS DE HECHO CONTRA EL REPRESENTANTE PATRONAL.: "La convivencia y armonía para la normal realización del trabajo se alteró pues a pesar de que los hechos cometidos por el actor en contra de su patrono quedaran en un solo intento, la verdad es que la acción real por parte del accionante se llevó a cabo, ya que el golpe de mano se lo lanzó y lo único que lo impidió fue el aviso oportuno que una de las autoridades le hizo. En esas circunstancias, no podía el representante patronal continuar desarrollando las labores conjuntamente con el actor. También tenía que perderle la confianza, porque la actitud asumida por la familia, de guardarse el nombre de la persona que le había sustraído café de la bodega, la que se encontraba a pocos pasos de la casa habitada por ellos, y que el comentario se había hecho sin que se le comunicara al administrador, era suficiente justificación pâra ello y para negarle seguir disfrutando de la casa en la finca..." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 2-87 de las 9:10 hrs. del siete de enero de 1987.

CON RELACION AL INCISO D):

CAUSAL DE DESPIDO. DOLO: "Para que el daño causado por el empleado en ocasión de la prestación del servicio, en objeto directamente relacionado con el trabajo, sea motivo de despido sin responsabilidad patronal, es preciso que se haya producido en forma intencional, o producto de una reiterada conducta culposa que anteriormente mereció apercibimiento, amonestación u otro tipo de sanción disciplinaria." Tribunal Superior de Trabajo de Pérez Zeledón, No. 102 de las 14:20 hrs. del 10 de agosto de 1979.

IRRELEVANCIA DE LA GRAVEDAD ECONOMICA DEL DAÑO: "De nada le vale alegar entonces que la Compañía no se perjudicó económicamente, por cuanto lo que importa en estos casos es el hecho en sí, y la gravedad del mismo no depende de la cuantía ni de la oportunidad que se alegue para reparar la falta, pues basta solamente que ésta tenga la trascendencia necesaria para romper los principios de confianza y buena fe que sirven de fundamento de todas las relaciones de trabajo para que el despido se tenga por justificado." Tribunal Superior de Trabajo, No. 972 de las 15:55 hrs. del 21 de mayo de 1956, al confirmar sentencia del a quo.

CON RELACION AL INCISO E):

DEBER DE LEALTAD. REVELACION DE SECRETOS TECNICOS. FALTA DE PRUEBA: "Esta Sala tiene claro que, según dispone el inciso g) del artículo 71 del Código de Trabajo, constituye una obligación de los trabajadores: "Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurran directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento en razón del trabajo que ejecutan (...)". El incumplimiento de este deber de lealtad hacia la empresa configura causal de justo despido, de conformidad con lo estipulado en el inciso e) del artículo 81 del mismo cuerpo de leyes. Y ha sido precisamente este motivo contemplado en la norma legal precitada, el que adujo la parte empleadora para legitimar la destitución del actor, pero no ofreció ninguna prueba testimonial para corroborar sus afirmaciones de una supuesta deslealtad del empleado, ni que éste hubiera revelado secretos técnicos de la empresa accionada. La única evidencia es la escritura de constitución de una sociedad anónima, en la que participó el demandante como miembro, siendo un profesional médico, y esto a lo sumo podría atenuar la actitud del patrono al dar por terminado el contrato laboral, y así lo estima esta Sala, para los efectos de no conceder

la indemnización por daños y perjuicios prevista en el artículo 82 del mencionado Código de la materia. En tales circunstancias, se impone revocar el fallo recurrido en cuanto deniega los extremos de preaviso de despido y auxilio de cesantía, los cuales se acogen y se liquidarán en ejecución de la sentencia. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No.150-90 de las 9:30 hrs. del 5 de octubre de 1990.

CON RELACION AL INCISO F):

TUTELA DE SEGURIDAD DE PERSONAS Y BIENES: "La conducta que se toma en cuenta en esta disposición y que es la misma que aparece en el inciso f) del artículo 81 del Código de Trabajo, excluye la voluntariedad y, por lo consiguiente, la mala fe, ya que de lo que se trata es de una figura de culpa, o sea de 'imprudencia o descuido absolutamente inexcusable'. Recoge la idea del peligro potencial y, al hablar de 'la seguridad del lugar donde se encuentran', lo que tiende a proteger es el valor seguridad, en forma general o colectiva. No hace referencia a una situación de resultado dañoso efectivo, sino a hechos culposos, hijos del descuido y la negligencia, como por ejemplo, fumar en sitios donde existe grave peligro de conflagración; abandonar, por distracción, el control de equipos que requieren de constante vigilancia, con peligro para la seguridad en aquellos términos; y otras situaciones semejantes, en las que, sin producir daño, se crean situaciones como la expresada." Sala Segunda, No. 191 de las 8:10 hrs. del 28 de nov. de 1990.

CON RELACION AL INCISO G):

AUSENCIA DE DIA Y MEDIO. NO CONFIGURACION DE CAUSAL: "... el demandante no faltó a sus labores durante dos días consecutivos por cuanto al asistir al Hospital... justificó la mañana de ese día. En otras palabras, el texto legal citado exige para que se de la causal de despido sin responsabilidad patronal que se falte al trabajo en forma injustificada durante dos días completos y en la especie tal cosa no ocurrió porque a lo sumo, el accionante faltó un día y medio y no dos con lo cual no se configura la causal que se le atribuyó para destituirlo." Sala Segunda, No. 158 de las 9:40 hrs. del 21 de agosto de 1985.

AUSENCIA DE UN SOLO DIA. FALTA GRAVE: "...y no se diga que una sola ausencia no puede dar lugar a la causal del indicado inciso ele (l), ya que la falta grave no es la ausencia en sí, sino sus consecuencias para el patrono; el inciso g) sanciona el mero hecho de la no presentación al trabajo, la indisciplina común del obrero que no daña ni afecta gravemente al patrono con sus ausencias; pero sí por la naturaleza de la labor, la dificultad de conseguir el propio día de la ausencia a un sustituto, o por cualquier otro motivo similar, el trabajador ocasiona, con la mencionada única ausencia, un serio trastorno, daño o peligro para la empresa o para

su prestigio, desde luego que según la trascendencia de la falta, puede encasillarse la situación en aquel inciso l (ele); y no es dable aceptar tampoco, para aminorar la falta, el argumento de que ... dio aviso oportuno (...) de que no trabajaría el fin de semana, porque ello en nada lo podía revelar de responsabilidad ante su patrono; sólo con permiso de éste pudo válidamente faltar al trabajo" Sala de Casación, No. 40 de las 14:15 hrs. del 16 de abril de 1975. Ver en igual sentido Sala Segunda de la Corte No. 108 de las 9:20 hrs. de 10 de julio de 1991.

NO PRESENTACION DE JUSTIFICACION. DESPIDO JUSTIFICADO: "... no puede justificarse en forma alguna la actuación del señor ..., quien con su modo de proceder reveló una conducta inaceptable, aún considerando lo estipulado convencionalmente, porque ello no puede entenderse en forma tan amplia, al extremo de que entre la fecha de su ausencia del trabajo y la de retorno, medie un tiempo tan irrazonablemente prolongado que dé base para que el patrón no sepa siquiera si el trabajador se hará o no presente al trabajo... por lo que se considera que al amparo del inciso g) del artículo 81 del Código de Trabajo el despido se hizo con justa causa. En la indicada disposición legal se respalda la defensa asumida por la empresa demandada, y no propiamente en la gravedad de la falta, la que si en ese sentido también tuviere que considerarse, no hay la menor duda de que lo es, porque aún habiéndose procurado el actor ... la constancia de incapacidad, la que presentó tardíamente, el proceder de éste es altamente censurable y no puede recibir el beneplácito de los tribunales, pues como ya se ha dicho, tal conducta va directamente en contra de la buena fe laboral que rige las relaciones obrero-patronales, e inclusive incide en forma desfavorable en la convivencia social, la que involucra necesariamente a los dos sujetos de la relación contractual, para lo que es interés común el conservarla (artículo 17 del Código de Trabajo)." Sala Segunda, No. 50 de las 15:05 hrs. del 26 de noviembre de 1980.

CON RELACION AL INCISO H):

MEDIDAS PREVENTIVAS Y SALUD OCUPACIONAL: "No cabe la menor duda de que el actor faltó a sus obligaciones por cuanto desobedeció las órdenes que había dado el patrono para proteger la salud de los trabajadores de la fábrica. A consecuencia de esa desobediencia, el actor sufrió quemaduras que hicieron necesario su traslado al dispensario del I.N.S., ya que sus lesiones se agravaron por su renuencia a seguir las normas que se le impartieron para evitar los perjuicios que ocasionan las materias que estaba usando en el trabajo. Es obligación de los trabajadores observar las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indique los patronos para seguridad y protección personal de ellos. Artículo 70, inciso h) del Código de Trabajo, norma legal que desatendió el reclamante, haciéndose acreedor al despido sin responsabi-

lidad patronal." Tribunal Superior de Trabajo, No. 3267 de las 13:35 hrs. del 28 de agosto de 1978.

LLEGADAS TARDIAS. APERCIBIMIENTO PREVIO: "... en lo que concierne a las llegadas tardías, cabe continuar afirmando por parte de la Sala que, a no existir un Reglamento Interno de Trabajo, no es posible justificar el despido de que fue objeto el demandante, también por esa otra causal. Sobre ese tema, también la Sala Primera de la Corte desde la sentencia número 80, de las 16:30 horas del 22 de octubre de 1980, expresó: '... Como de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia las llegadas tardías para que constituyan causal de despido, si no están previstas de esa manera en un Reglamento Interior de Trabajo, deben estar precedidas de una amonestación formal, escrita, y de ésta no existe prueba fehaciente alguna conforme se ha explicado procede confirmar el fallo en lo que fue recurrido...' En virtud de ese pronunciamiento y otros dictados por el Tribunal Superior de Trabajo, la propia Dirección de Asuntos Jurídicos, del Ministerio de Trabajo, al evacuar las consultas que se la formulan ha recomendado que el procedimiento a seguir por un patrono, para despedir a un empleado que incurre en reiteradas llegadas tardías, consiste en amonestar al trabajador por escrito, durante los dos primeros meses en que incurra en la falta, y si la misma se reitera en el tercer mes, de forma que se completan tres meses consecutivos, se podría proceder al despido con justa causa. La razón de ese procedimiento, se encuentra en la no tipificación de las llegadas tardías, por sí solas, como causal de despido justificado, mas cuando llegan a constituir en una forma de manifiesta indisciplina del trabajador, el patrono está en el deber de amonestar y apercibir previamente al empleado para evitar que incurra nuevamente en la falta, y si a pesar de los apercibimientos o de los expresos requerimientos del patrono, continúa mostrando su actitud de indisciplina con sus llegadas tardías, estando éstas indiscutiblemente comprobadas, procedería despedirlo por su negativa injustificada a acatar las órdenes del empleador –ajustarse a su horario- y por falta grave – en razón de la indisciplina -, de conformidad con el artículo 81 inciso h) y l). del código de Trabajo." Sala Segunda de la Corte, No. 373, de las 15:30 hrs. del 11 de noviembre de 1994.

FALTA DE DILIGENCIA. PRUEBA. "Ha sostenido este Tribunal –al examinar situaciones como la presente -, que cuando deba separarse a un empleado por falta de rendimiento en su trabajo, la prueba debe ser de tal carácter, que no ofrezca duda de ningún género a los ojos del juzgador, de que realmente el obrero disminuyó la fuerza productiva que anteriormente venía dando, sin la concurrencia de un motivo que razonablemente lo justifique. Así lo exige la naturaleza de la falta, dada la subjetividad a que se presta la apreciación de ese hecho si no se cuenta con los medios técnicos adecuados, y donde por lo general, la prueba de testigos no es la

más adecuada para conocer la verdad, menos aún cuando ésta es contradictoria, como sucede en la especie. Para que un tribunal pueda conocer con tal certeza si en determinada operación industrial hay trabajo a desgano o bajo rendimiento de parte de quien lo realiza , se requiere algo más que la simple afirmación que de ello hagan unos testigos; como por ejemplo, tener a mano un estudio técnico de la capacidad máxima y mínima de rendimiento del ser humano en una determinada labor, en el cual ha de figurar, necesariamente, un cuadro estadístico del rendimiento observado por todos los obrero que se dediquen a realizar la misma labor durante un lapso de tiempo dado, a objeto de tener la posibilidad de hacer un examen comparativo general y establecer si el trabajador a quien se atribuye la falta, está o no dentro de los coeficientes normales de rendimiento, y lograr de ese modo un verdadero reflejo del comportamiento que en tal sentido ha observado el trabajador, todo a efecto de juzgar si se ha hecho acreedor al despido. De otro modo, sería sumamente fácil para el empleador evadir responsabilidades laborales con sólo alegar bajo rendimiento y acreditarlo con simples testimonios que incluso pueden haber creído de buena fe que lo hubo, juzgando quizás por el número de operaciones realizadas o por una falsa apreciación, dado que muchas veces hay factores extraños al operario que lo provocan, como es – verbigracia- el hecho muy común de que unas máquinas son mas lerdas que otras, o ya, dentro de la industria del vestido, algunas maquinas revientan el hilo con más frecuencia que otras, lo que atrasa la labor y se refleja desde luego en el número de operaciones de la jornada." Tribunal Superior de Trabajo, No. 367 de las 8 hrs. del 21 de enero de 1981.

CON RELACION AL INCISO I):

ABANDONO DE TRABAJO. DISTINCION CON INASISTENCIA: "Para que exista abandono del trabajo es necesario que el trabajador haya iniciado sus labores, pues si del todo no presta sus servicios, lo que se produce es una inasistencia al trabajo, siendo en uno u otro caso diferentes los requisitos que se exigen para que constituyan causal de despido." Sala de Casación, No. 33 de las 16 hrs. del 25 de abril de 1979. Ver en igual sentido Sala Segunda de la Corte, No. 109 de las 14:30 hrs. del 3 de julio de 1985.

CONEXIDAD ENTRE FALTA AMONESTADA Y DESPIDO: "Repasemos la situación, el 20 de enero, la sanción de suspensión fue por utilizar el uniforme municipal en actividades ajenas y por ingerir licor, fuera de la jornada laboral; el 17 de febrero, la sanción de despido fue propuesta por abandonar las labores, injustificadamente, por espacio de treinta minutos. Ninguna de las dos situaciones del 20 de enero, daba margen para tener por quebrantados los incisos a) y c) del artículo 72 del Código Laboral; de ahí que la sanción que se le impuso al trabajador, en esa fecha,

no guarda relación alguna con el despido, por los hechos del 17 de febrero y, por ende, no puede tomarse como el apercibimiento previo a que se refiere el inciso i, del numeral 81 ibídem." Sala Segunda de la Corte, No. 197 de las 9:10 hrs. del 29 de setiembre de 1993.

CONTEMPORANEIDAD Y CONEXIDAD DE LA AMONESTACION: "Es incuestionable que el trabajador reclamante dentro del período de tres meses anterior al despido, mantuvo limpia su hoja de servicio en lo que a sanciones se refiere, puesto que no aparece ninguna y respecto de las que forman antecedente, lo son de tiempo más antiguo.- En el evento de que la falta disciplinaria que se le imputa al actor fuera realmente un abandono de trabajo, el Código de Trabajo exige una previa amonestación, pero en autos no consta tal (véase la doctrina del artículo 81 inciso i del Código de Trabajo) y no es dable, computar frente a la falta, las de otro género como lo pretende la accionada, porque en este caso, tiene que ser específica." Tribunal Superior de Trabajo de San José, No. 543 de las 13:15 hrs. del 19 de febrero de 1976. Ver en igual sentido Sala Segunda de la Corte, No. 373 de las 15:30 hrs. del 11 de noviembre de 1994 y Sala de Casación, No. 40 de las 15:20 hrs. del 29 de mayo de 1964, Primer Semestre, Segundo Tomo.

EMBRIAGUEZ U OTRA CONDICION ANALOGA. AMONESTACION PREVIA: "También alegó la parte demanda que el actor no se presentó a trabajar el seis de agosto de mil novecientos noventa, ... y que al día siguiente lo hizo en estado de ebriedad. Sobre estos hechos es necesario advertir que los mismos por sí solos no podrían sustentar el despido, pues la ausencia de un solo día de trabajo no es causal de despido, siendo necesario para ello que se falte dos días consecutivos o más de dos en forma alterna, dentro del mismo mes calendario, según establece el artículo 81 inciso g) del Código de Trabajo. En cuanto al estado de ebriedad en que se presentó a trabajar el día siguientes, tampoco puede considerarse como falta grave, pues de acuerdo con el inciso i) del mismo artículo 81 citado, en relación con el 72 inciso c) ibídem, tal hecho, para que se constituya falta grave causante de despido, debe haber sido repetida y apercibida con anterioridad, lo cual no se ha dado en este caso, pues los documentos de folios 17 y 18, se refieren a hechos acaecidos más de un año antes." Tribunal Superior de Trabajo de San José, Sección Primera, No. 715 de las 13:05 hrs. del 26 de setiembre de 1991.

EMBRIAGUEZ COMO FALTA GRAVE. AUSENCIA DE AMONESTACION PREVIA: "Si bien, como lo dice el Juzgado a quo 'en autos no consta – que el trabajador- fuera apercibido, ni amonestado, ni suspendido...' por haber ido a trabajar en estado de ebriedad, es el caso que las funciones que desempeñaba el aquí actor –como conductor de Ferrocarril- le exigían cumplirlos y ejecutarlos con el cuidado propio de trabajo tan delicado (art. 71 del Código de Trabajo). Porque en realidad, si algún

trabajador está obligado más que ninguno otro a ejecutar sus funciones con el esmero y cuidado de que habla el inciso b) del citado artículo, es aquel que desempeña el cargo de conductor de ferrocarril o cualesquiera otro modo de transporte análogo. A tal clase de empleados no se les podría disimular la menor falta en el desempeño de sus quehaceres, dado que el más insignificante abuso en su trabajo, traería como resultado un siniestro o accidente con saldo de vidas y pérdidas materiales de incalculables cuantías. El legislador siempre ha procurado constreñir indirectamente a las empresas de transportes a ser cuidadosas en la conducción de pasajeros, a efecto de que estas a su vez escojan con rigurosidad a sus empleados (...) Así las cosas y probado que el actor concurrió a su trabajo en estado de ebriedad, hubo justa causa de la empresa demandada para el despido de que fue objeto, ya que este incurrió en falta grave prescrita en el artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo." Tribunal Superior de Trabajo, No. 463 de las 16:25 hrs. del 10 de julio de 1953.

CON RELACION AL INCISO J):

CONDICION DE IDONEIDAD. TRABAJADOR DEPORTIVO: "Ha de tenerse presente que no resulta creíble que el apoderado de las demandadas haya suscrito contratos con altas erogaciones, a partir de expectativas fundadas en el simple dicho del jugador sobre sus atributos. En aplicación de reglas elementales de la lógica y la experiencia, es obvio que negocios jurídicos como los de comentario, se realizan, en su momento, porque se ha corroborado, de previo, el currículum y la capacidad del profesional a contratar, determinándose, de esa manera, su idoneidad para cumplir con el compromiso propuesto." Sala Segunda de la Corte, No. 402-96 de las 10:40 hrs. del 20 de diciembre de 1996.

CON RELACION AL INCISO K):

PRISION. EJECUCION CONDICIONAL DE LA PENA. NO CONFIGURACION DE CAUSAL: "Procede entonces analizar los alcances de esta norma, en relación con la situación concreta de que aquí se trata. A juicio nuestro, dicha disposición debe entenderse actuada cuando el trabajador sentenciado no solo obtenga una condena a prisión sino que efectivamente la sufra; así se deduce de la frase "cuando el trabajador sufra prisión..." y desde luego que sea por sentencia ejecutoriada, lo cual excluye la prisión preventiva. En el caso de la actora quedó probado que no sufrió prisión, pues se le dio el beneficio de ejecución condicional, de manera que no se hizo efectiva la condena y por ende no puede considerársele sujeto de la sanción que impone dicho inciso k) del artículo 81 citado. Es de importancia anotar aquí, que, a juicio de las suscritas, no procede una interpretación distinta pues de lo que se trata esta norma es de proteger al empleador cuando éste se vea privado de los servicios del

trabajador, que está imposibilitado de acudir al lugar de trabajo por estar recluido en un centro carcelario. Es lógico que ante esta situación, no puede estar sujeto el patrono a mantener incólume la relación laboral si no está obteniendo el servicio, principal contraprestación que el contrato de trabajo le otorga. De manera que si no se da esta situación porque el trabajador, aunque condenado, no sufre prisión, y desaparece entonces el impedimento para ejecutar el trabajo que constituye su obligación laboral, no hay razón válida para que el contrato de trabajo deba darse por concluido." Tribunal Superior de Trabajo, Sección Primera, No. 739 de las 9:15 hrs. del 30 de setiembre de 1991 En el mismo sentido veáse: Sala Segunda de la Corte, No. 181 de las 9 horas del 05 agosto de 1992.

INDEPENDENCIA DEL PROCESO PENAL Y LA SANCION LABORAL. "La potestad disciplinaria del patrono para sancionar a su empleado por determinada conducta, no está subordinada a las resultas de un proceso penal, en el que se investigue ese comportamiento, pues, su ejercicio, goza de independencia y se sujeta, exclusivamente, a las limitaciones que le impone la legislación laboral y la buena fe... De ahí que, si el proceder del trabajador puede considerarse reprochable, desde el punto de vista laboral, y con relación a sus obligaciones de trabajo, ello no depende, ni está condicionado de alguna forma, a lo que en la vía represiva se pueda resolver al respecto, ni viceversa... Ello conduce a afirmar que los patronos, una vez que lleguen a conocer alguna acción de sus empleados, que amerita su sanción, deben, dentro del mes posterior a ese conocimiento, imponerles la que estimen conveniente, sin esperar a que intervengan los Tribunales penales o a que éstos se manifiesten sobre ello; de no hacerlo, su poder disciplinario, con relación a la conducta que amerita el castigo, se vería afectado por la prescripción, y devendría en ilegítima cualquier medida disciplinaria que se le imponga, después de ese mes (artículo 603 del Código de Trabajo) " Sala Segunda de la Corte, No. 181 de las 9 horas del 05 agosto de 1992.

CON RELACION AL INCISO L):

DESPIDO INJUSTIFICADO. EMBARGO DEL SALARIO. EMPLEADO BANCARIO "... es claro que el despido del actor se decretó con base en presuntas faltas graves a sus obligaciones laborales, consistentes en haber rendido fianzas excesivas y en haber sido objeto de embargos en su salario, con ocasión del incumplimiento de la obligación principal que garantizaba. En términos generales y jurisprudencialmente, se ha establecido que los servidores públicos y, en particular, los funcionarios bancarios, se encuentran sometidos a un control más riguroso de sus actuaciones, de tal suerte que las faltas en que incurran han de ser juzgadas con mayor severidad, atendiendo al peligro de que comprometan con su actuación, los recursos públicos que están bajo su custodia. De la misma

forma, se ha dicho que el artículo 81 del Código de Trabajo, contempla una serie de conductas que son calificadas como faltas graves, mas el inciso l) de esa norma, autoriza la incorporación de otras más, siempre que conserven la característica de gravedad. ...En la especie, se estaría sancionando una actividad que se encuentra dentro del marco de libertad que tutela el numeral 28 de la Ley Fundamental, por no ser contraria a la ley, a la moral ni al orden público, tratándose de operaciones civiles o mercantiles lícitas, comprendidas dentro del ámbito privado de actuación de las personas. No se puede concluir que hubo pérdida objetiva de confianza y, entonces, la conducta endilgada al servidor, no constituye falta grave, de una entidad tal como para justificar el despido en el inciso l), del artículo 81 del Código Laboral; tampoco en momento alguno el empleador, lo planteó de esa manera.". SALA SEGUNDA DE LA CORTE, No. 105-95 de las 9:30 hrs. del 31 de marzo de 1995. Ordinario de C.L.M.A. c. B.C.R.

ARTICULO 82. TERMINACION DEL CONTRATO. EFECTOS. DAÑOS Y PERJUICIOS. 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 causa justa 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 aquél en que quedó firme el respectivo fallo.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 668 de 14 de agosto de 1946.

CONCORDANCIAS

1- Art. 84 C. T. con relación a responsabilidad para trabajador por en caso de contención y existencia de abandono de trabajo sin justa causa.

2- Art. 35 C. T.

JURISPRUDENCIA

DAÑOS Y PERJUICIOS. CONSTITUCIONALIDAD. "... en el caso de que el patrono disponga el despido del trabajador, aludiendo a la existencia de justa causa y el asunto llegare a conocimiento de los tribunales de justicia, por haber accionado el trabajador, si se determinare que no ha existido esa justa causa, entonces, además, el patrono deberá pagar la indemnización que se impugna en esta acción. De lo señalado queda claro que el fundamento de la obligación impugnada se encuentra precisamente en lo dispuesto en el artículo 63 de la Constitución Política, ... norma de la que esta Sala ya ha entendido que 'establece el derecho para el trabajador de ser indemnizado cuando es despedido sin justa causa' (sentencia número 1609-91 de las quince horas treinta minutos del vente de agosto de mil novecientos noventa). Consecuentemente fácilmente se concluye que el preaviso y cesantía se constituyen en deberes a cargo del patrono, para cuyo incumplimiento la misma Carta Fundamental establece como sanción una indemnización a título de daños y perjuicios, 'de los salarios caídos que habría percibido [el trabajador] 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 del patrono' (artículo 82 del Código de Trabajo); en otros términos, la omisión por parte del patrono del cumplimiento de una obligación constitucional /pago de preaviso y cesantía ante la ausencia de causa justa para despedir al trabajador/ en perjuicio de sus derechos laborales y que son irrenunciables en virtud de lo dispuesto en el artículo 74 constitucional, implica necesariamente la aplicación de la sanción de indemnización. Esta indemnización tiene como referencia la realidad de que por el período determinado en la misma norma, el trabajador dejó de percibir injustamente el salario que según el mismo contrato laboral le correspondía. Por su parte, cabe advertir que la condenatoria en ambas costas y la multa

que se impone al trabajador 'vencido' es de diversa naturaleza, por cuanto al patrono 'vencedor' no se le está privando de ningún elemento vital para su existencia, además de que los gastos del juicio le serán remunerados, tal y como sucede en todo litigio procesal de cualquier naturaleza." Sala Constitucional, No. 4448-96 de las 9 hrs. del 30 de agosto de 1996.

DAÑOS Y PERJUICIOS. FIJACION DE SALARIOS CAIDOS: "En cuanto a la interpretación impugnada, en el sentido de establecer una indemnización de salarios caídos de seis meses en todos los casos, estima esta Sala que la misma resulta razonable, y en consecuencia, acorde con el orden constitucional, por cuanto lo que hizo fue calcular el tiempo promedio de duración de los procesos laborales en relación con la discusión del despido injustificado, con fundamento en los plazos y diligencias a realizar en este tipo de procesos. Sin embargo, es criterio de esta Tribunal que cada proceso debe valorarse según sus circunstancias, por cuanto, ante la eventualidad e un retraso injustificado en un proceso de esta naturaleza, debe determinarse si es atribuible a las instancias jurisdiccionales, caso en el cual, la responsabilidad sería del Estado y no del patrono, revisable en una vía distinta de la laboral –contencioso-administrativa o constitucional, según sea el caso–, de conformidad con lo señalado por este Tribunal en sentencia número 5981-96, de las quince horas cincuenta y un minutos del siete de noviembre de mil novecientos noventa y seis. Pero todo ello, sin perjuicio, de que en el proceso pueda demostrarse que el patrono en virtud de las diligencias que oponga, de la falta de cooperación, o de sus actuaciones injustificada para atrasar indebidamente el juicio, conduzcan al juez a evaluar prudencialmente esas circunstancias, caso en el cual surge la obligación de resarcir al trabajador en los términos fijados en el artículo 82 de repetida cita. Pero si el proceso laboral dura menos de los seis meses, es decir, si la sentencia en contra del patrono adquiere firmeza antes de los seis meses fijados por la interpretación jurisprudencial impugnada, los tribunales de justicia están en la obligación de reajustar la condenatoria al plazo real del juicio." Sala Constitucional, No. 4448-96 de las 9 hrs. del 30 de agosto de 1996.

DAÑOS Y PERJUICIOS. IMPROCEDENCIA. AUSENCIA DE CONTENCION. "... en segundo término, éste protesta la sentencia de primera instancia que declara sin lugar la pretensión a los daños y perjuicios regulados por el Art. 82 del Código de Trabajo, protesta que no puede ser atendida ya que el fallo esta arreglado a derecho. Efectivamente, la norma mencionada requiere para esos fines, no sólo el despido sino que, necesariamente, con posterioridad al mismo surja contención, conflicto, contienda jurisdiccional a través de la cual la parte demandada no sólo niegue el despido o lo justifique indebidamente sino que también se oponga al pago de las indemnizaciones estipuladas por la ley. Obviamente en el presente caso no se dan esas características porque no hubo contención; no obstante

haberse notificado a la entidad accionada esta no contestó la demanda ... De ahí , pues, que lo resuelto en este punto por el a-quo está ajustado a derecho." Tribunal Superior de Trabajo de Heredia, No. 38-3-97, de las 7:10 hrs. del 16 de mayo de 1997. Ordinario de M.O.O. c. A.D.C.S.H.. "Ver en igual sentido Tribunal Superior de Trabajo, No. 2272 de las 13:25 horas del 20 de mayo de 1980. Ordinario de S.C.A. c/ "V.C.S.A."

DAÑOS Y PERJUICIOS. IMPROCEDENCIA. EXISTENCIA DE FALTA MENOR. "La jurisprudencia ha reiterado que cuando el despido deviene no de la mera voluntad patronal sino que se ha originado en una falta del trabajador que, aunque no amerite la sanción máxima, si reviste una conducta antijurídica...no se dan en tal caso plenamente los presupuestos de hecho en que se apoya la norma laboral para que el empleado tenga derecho al pago de daños y perjuicios, pues este beneficio adicional a las prestaciones tiene sustento en la total injusticia de la rescisión unilateral del contrato por parte del patrono." 1980.Tribunal Superior de Trabajo, No. 2036 de las 13:00 horas del 7 de mayo. Ordinario Laboral de L.F.B.Z. c/ "Q.Y.C.S.A." Ver en igual sentido, Sala Segunda de la Corte, No. 64 de las 10 hrs. del 17 de diciembre de 1980.

DAÑOS Y PERJUICIOS. IMPROCEDENCIA. EXISTENCIA DE CONDUCTA ANTIJURIDICA: Si el patrono demostró la existencia de una falta, sea, la ausencia del trabajador por dos días, de los cuales solamente justificó uno, en esta forma, entonces no se dan los presupuestos de hecho para el pago de daños y perjuicios reclamados por el actor, ya que hubo una conducta antijurídica del empleado que dio lugar a una sanción menor, por lo que el extremo de la sentencia consultada sobre salarios caídos debe revocarse, confirmándose en lo demás. 1980. Tribunal Superior de Trabajo, No. 2276 de las 13:45 horas del 20 de mayo. Ordinario de A.M.A. c/ "C.C.S.S."

ARTICULO 83. TERMINACION DEL CONTRATO. CAUSALES DE RESPONSABILIDAD DEL PATRONO. 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 explícita 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 ejecuten 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 realicen las labores o de las personas que aquí 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.

CONCORDANCIAS

1- Art. 385 inc. a) C. T. con relación al paro ilegal como causa de terminación del contrato de trabajo con responsabilidad patronal.

2- Con relación al inc. a), ver art. 69 inc. g) C. T.

3- Con relación al inc. b), ver art. 69 inc. c) C. T.

JURISPRUDENCIA

MODIFICACIONES UNILATERALES. LIMITES A LA POTESTAD DEL EMPLEADOR: "La entidad accionada, por razones de reorganización...debió modificar el horario lectivo en el departamento de secretariado en donde trabajaba la accionante, de tal suerte que la jornada se vería aumentada en una hora con quince minutos, tiempo que sería compensado económicamente en favor del trabajador, además de otorgarle un recreo de diez minutos entre lección y lección; estima el tribunal que el empleador tiene la facultad de modificar el horario de trabajo cuando dicha potestad no sea ejercida en forma arbitraria y cuando el trabajador no pueda demostrar que se le causa un perjuicio tal, que le permita dar por concluido con justa causa su contrato de trabajo, tal sería el caso de que se le pase de un horario diurno a uno nocturno, en que se entrevé una actitud manifiesta del patrono de causarle un grave perjuicio al trabajador..." 1985. Tribunal Superior de Trabajo, No. 580 de las 9:40 horas del 21 de mayo. Ordinario Laboral de L.C.C. c/. "C.C.C.N."

ROMPIMIENTO DEL CONTRATO. INCUMPLIMIENTO PATRONAL. FORMALIDADES: "Si el trabajador pretende dar por concluida su relación de trabajo por el no pago de salario, justo es, en obsequio a la buena fe y a la equidad a que está sujeta la ejecución de toda contratación laboral –y con mayor razón la terminación de esta– que antes de darla por concluida, gestione ante su patrono el pago de su salario e informarle a la vez su intención de dejar el trabajo, ya que de otra manera, si deja sorpresivamente sus labores, no sólo puede irrogar perjuicio a éste, sino que la ley y los principios contemplados en el artículo 19 del Código de Trabajo dejarían de cumplirse." Tribunal Superior de Trabajo, No. 592 de las 9:30 hrs. del 25 de mayo de 1983.

ROMPIMIENTO DEL CONTRATO. NO PAGO DE SALARIOS. "La jurisprudencia es abundante en cuanto presume la ausencia de buena fe

ante el rompimiento sorpresivo del contrato de trabajo. Sin embargo, esto es aplicable en relación las medidas que tome el patrono y que afecten la relación laboral, la situación varía cuando se presenta alguna de las situaciones previstas por el Código de Trabajo, en su artículo 83, como de rompimiento con responsabilidad patronal. El inciso a) del numeral ya citado señala como causal de rompimiento del contrato de trabajo por parte del trabajador, el no pago de salario. En este caso el agotamiento de la vía conciliatoria no es necesario, porque existe claramente definido el incumplimiento de la principal obligación del patrono. No es posible alegar falta de buena fe y equidad con el rompimiento sorpresivo del contrato de trabajo, porque se estaría cargando sobre el trabajador una actitud censurable del patrono; el no pago de salario. Obligar al agotamiento de la vía conciliatoria en un caso como el presente sería autorizar al patrono para incumplir con su deber y obligar al trabajador a gestionar para corregir la falta del patrono, lo que atentaría contra el equilibrio de la relación laboral." Tribunal Superior de Trabajo, Sección Segunda, No. 603 de las 15:25 hrs. del 30 de setiembre de 1988.

ARTICULO 84. TERMINACION DEL CONTRATO. CAUSALES DE RESPONSABILIDAD DEL PATRONO. DERECHOS DEL TRABAJADOR. 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.

CONCORDANCIA

1- Art. 82 C. T.

ARTICULO 85. TERMINACION DEL CONTRATO. OTRAS CAUSAS. NO RESPONSABILIDAD DEL TRABAJADOR. 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 el pago de las prestaciones o indemnizaciones que pudieren 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 tuvieren 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 sólo en falta de las que indica el inciso anterior entran las que señala el inciso siguiente.

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.

e) Cuando el trabajador se acoja a los beneficios de jubilación, pensión de vejez 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.

REFERENCIAS

Adicionado por ley N° 2710 de 12 de diciembre de 1960 y 3056 de 7 de noviembre de 1962.

El inciso e) fue agregado por ley N° 5173 de 10 de mayo de 1973.

CONCORDANCIAS

1- Con relación al párrafo primero y al inciso c), ver arts. 33 y 74 C. T.

2- Con relación a límites del inciso d) de este artículo, Ver arts. 80, 94, 368, 509 y 510 C. T.

3- Con relación a inc. e) de este artículo, Ver art. 29 inc. f)

4- Respecto a la muerte del trabajador cuando se trata de labores en el mar o vías navegables, art. 130 C.T.

5- Respecto a la muerte del servidor doméstico, art. 107 C.T.

ARTICULO 86.TERMINACION DEL CONTRATO. OTRAS CAUSAS. AUSENCIA DE RESPONSABILIDAD DE LAS PARTES. 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;
c) Por mutuo consentimiento.

CONCORDANCIA

1- Art. 31 C.T. con relación a los contratos a plazo fijo y por obra determinada, cuando su terminación no sea la prevista en su propia naturaleza temporal.

CAPITULO VII
DEL TRABAJO DE LAS MUJERES Y DE LOS MENORES DE EDAD

ARTICULO 87. MUJERES Y MENORES. PROHIBICIONES. Queda absolutamente prohibido contratar el trabajo de las mujeres y de los menores de dieciocho años para desempeñar labores insalubres, pesadas o peligrosas en los aspectos físico o moral, según la determinación que de éstas hará el Reglamento. Al efecto, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tomará en cuenta las disposiciones del artículo 199. También deberá consultar, con las organizaciones de trabajadores y de empleados más interesados y con las asociaciones representativas de mujeres, la forma y condiciones del desempeño del trabajo de las mujeres, en aquellas actividades que pudieran serles perjudiciales debido a su particular peligrosidad, insalubridad o dureza.

Sin perjuicio de otras sanciones e indemnizaciones legales, cuando ocurriere un accidente o enfermedad a las personas de que habla el párrafo anterior, y se comprobare que tiene su causa en la ejecución de dichas labores prohibidas, el patrono culpable deberá satisfacer al accidentado o enfermo una cantidad equivalente al importe de tres meses de salario.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972 y por Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, ley No. 7142 del 8 de marzo de 1990, publicada en La Gaceta No. 59 del 26 de marzo de 1990.

CONCORDANCIAS

1- Con relación al derecho del menor de administrar los bienes adquiridos con su trabajo ver art. 132 C. F. y 46 C. T.

2- Decreto No. 25890-MTSS, Reglamento de creación del Comité Directivo Nacional de Lucha contra el Trabajo Infantil.

3- Convenio No. 16 de O.I.T. Sobre el Examen Médico de Menores en Buques, ratificado por Ley No. 6728 del 11 de marzo de 1982, publicado en La Gaceta del 19 de abril de 1982.

4- Convenio No. 45 de O.I.T. Relativo al Empleo de las Mujeres en los Trabajos Subterráneos de toda Clase de Minas, ratificado por ley No. 2515 del 17 de febrero de 1960, publicado en La Gaceta No. 45 del 25 de febrero de 1960. Convenio No. 100 de O.I.T. Relativo a la Remuneración entre la Mano de Obra Masculina y la Mano de Obra Femenina por un Trabajo de Igual Valor, ratificado por ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

5- Convenio No. 138 de O.I.T., Relativo a la Edad Mínima de Admisión al Empleo, ratificado por ley No. 5594 de 21 de octubre de 1974, publicada en el Alcance No. 227 de La Gaceta No. 236 del 11 de diciembre de 1974.

6- Art. 543 y s.s. con relación a procedimientos judiciales por riesgos de trabajo.

7- Ley N° 7739, del 6 de febrero de 1998, sobre el trabajador adolescente.

ARTICULO 88. MUJERES Y MENORES. PROHIBICION DE TRABAJO NOCTURNO. También queda absolutamente prohibido:

a) El trabajo nocturno de los menores de dieciocho años y el diurno de éstos en hosterías, clubes, cantinas y en todos los expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato; y
b) El trabajo nocturno de las mujeres, con excepción de las trabajadoras a domicilio o en familia, enfermeras, visitadoras sociales, servidoras domésticas y otras análogas, quienes podrán trabajar todo el tiempo que sea

compatible con su salud física, mental y moral; y de aquellas que se dediquen a labores puramente burocráticas o al expendio en establecimientos comerciales, siempre que su trabajo no exceda de las doce de la noche, y que sus condiciones de trabajo, duración de jornada, horas extraordinarias, etc., estén debidamente estipuladas en contratos individuales de trabajo, previamente adoptados por la Inspección General del ramo.

A dichos trabajos prohibidos se aplicará lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 87.

En empresas que presten servicios de interés público y cuyas labores no sean pesadas, insalubres o peligrosas, podrá realizarse el trabajo nocturno de las mujeres durante el tiempo que sea compatible con su salud física, mental y moral, siempre que el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social con estudio de cada caso extienda autorización expresa al patrono respectivo.

A los efectos del presente artículo, se considerará período nocturno, para los menores, el comprendido entre las dieciocho y las seis horas, y, para las mujeres, el comprendido entre las diecinueve horas y las seis horas.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 2561 de 11 de mayo de 1960 y 5089 de 18 de octubre de 1972).

CONCORDANCIAS

1- Decreto No. 11 del 20 de mayo de 1966, Sobre el Trabajo Nocturno de las Mujeres.

2- Convenio No. 89 de O.I.T., Relativo al Trabajo Nocturno de las Mujeres Empleadas en la Industria, ratificado por ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

3- Convenio No. 90 de O.I.T., Relativo al Trabajo Nocturno de los Menores en la Industria, ratificado por ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

4- Con relación al inciso b), ver art. 104 inc. c) del C.T.

5- Con relación a la definición de trabajos peligrosos e insalubres ver art. 294 C.T.

6- Con relación a la jornada del trabajador adolescente véase el art. 95 de la Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998, el cual establece, además, como jornada nocturna la que se ejecuta entre las diecinueve y las siete horas del día siguiente.

ARTICULO 89. MENORES. PROHIBICIONES. JORNADAS DE TRABAJO. Igualmente queda prohibido:

a) El trabajo durante más de siete horas diarias y cuarenta y dos semanales para los mayores de quince años y menores de dieciocho;
b) El trabajo durante más de cinco horas diarias y treinta semanales para los menores de quince años y mayores de doce;
c) El trabajo de los menores de doce años; y
d) En general, la ocupación de menores comprendidos en la edad escolar que no hayan completado, o cuyo trabajo no les permita completar, la instrucción obligatoria.

No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se permitirá el trabajo diurno de los mayores de doce años y menores de dieciocho años, dentro de las limitaciones que establece el Capítulo Segundo del Título Tercero y siempre que en cada caso se cumplan las disposiciones del artículo 91, incisos b) y c).

REFERENCIA

El Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998, estableció una jornada diurna máxima de seis horas diarias y de treinta y seis semanales para los trabajadores adolescentes (Quince años).

ARTICULO 90. MENORES. PROHIBICIONES. Las prohibiciones anteriores comprenderán asimismo los siguientes casos:

a) El ejercicio por cuenta propia o ajena de un oficio que se practique en las calles o sitios públicos, siempre que lo

haga un varón menor de quince años o una mujer soltera menor de dieciocho.

b) El trabajo de menores de quince años en la venta de objetos en teatros y establecimientos análogos, o para que figuren como actores o de alguna otra manera en representaciones públicas que tengan lugar en casas de diversión de cualquier género, estaciones radiodifusoras o teatros, con excepción de las que se verifiquen en fiestas escolares, veladas de beneficencia o reuniones dedicadas al culto religioso.

CONCORDANCIA

1- Art. 92 de la Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998 con relación a labores prohibidas al trabajador adolescente.

ARTICULO 91. MENORES. AUTORIZACION ESPECIAL. El Patronato Nacional de la Infancia, sus respectivas Juntas Provinciales de Protección a la Infancia o sus representante autorizados pueden otorgar, en casos muy calificados, autorizaciones escritas especiales para permitir el trabajo nocturno de los menores que hayan cumplido dieciséis años, a los efectos del aprendizaje o de la formación profesional, en aquellas industrias u ocupaciones en las que el trabajo deba efectuarse continuamente.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 5313 de 14 de agosto de 1973).

ARTICULO 92. MENORES. TRABAJO EN REFORMATORIOS Y ESCUELAS INDUSTRIALES. En las escuelas industriales y reformatorios el trabajo debe ser proporcionado a las fuerzas físicas y mentales de los alumnos, a sus aptitudes, gustos e inclinaciones.

Se harán acreedores a las sanciones legales que correspondan los directores que permitan en estos establecimientos el trabajo los domingos y demás días feriados.

ARTICULO 93. MENORES. REGISTRO ESPECIAL. Todo patrono que ocupe los servicios de menores de dieciocho años llevará un registro en que conste:

a) La edad. Para este efecto, y el del trabajo de menores en general, el Registro del Estado Civil expedirá libres de derechos fiscales las certificaciones que se le pidan;
b) El nombre y apellidos y los de sus padres o encargados si los tuvieren;
c) La residencia;
d) La clase de trabajo a que se dedican;
e) La especificación del número de horas que trabajan;
f) El salario que perciben; y
g) La constancia de que han cumplido los requisitos de la Ley General de Educación Común y, en su caso lo dispuesto en el artículo 91.

CONCORDANCIA

1- Art. 98 de la Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998 con relación al registro sobre el trabajo de los adolescentes.

ARTICULO 94. MUJERES.TRABAJADORA EMBARAZADA. PROHIBICION DE DESPIDO INJUSTIFICADO. Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme a las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

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

REFERENCIA

Reformado por Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, No. 7142 del 8 de marzo de 1990.

CONCORDANCIA

1- Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, ratificada por Costa Rica mediante la Ley Número 6968 del 2 de octubre de 1984.

2- Sobre la trabajadora adolescente, ver art. 93 de la Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998.

JURISPRUDENCIA

CONSTITUCIONALIDAD DE AUTORIZACION DE DESPIDO. "La demanda versa expresamente sobre el principio de la división de poderes y las potestades constitucionales alegadamente violentadas por el artículo 32 de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, reproche de inconstitucionalidad inexistente porque las normas aquí cuestionadas no convierten al Ministerio de Trabajo en sustituto de la vía jurisdiccional. Las actuaciones del Ministerio de Trabajo en el marco de esa Ley no constituyen cosa juzgada, no obligan al órgano jurisdiccional; la propia Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer establece: "Despedida la trabajadora embarazada o en período de lactancia sin que el patrono hubiere gestionado el despido ante la Inspección General de Trabajo, o contra el criterio de ésta, y presentada por la interesada solicitud de reinstalación a la jurisdicción laboral, "el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente..." (Art. 32 que contiene reforma al Art. 94 del Código de Trabajo). Mutatis mutandis, la acción de inconstitucionalidad interpuesta contra una serie de disposiciones del Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento por considerarse que implicaban la organización y funcionamiento de un tribunal de justicia fuera de la órbita exclusiva del Poder Judicial, sirve como precedente para examinar el asunto que ahora nos ocupa: La Sala consideró: "que la existencia y competencias del Tribunal del Servicio Civil serían inconstitucionales si tuvieran caracter jurisdiccional y, si sus sentencias adquirieran o pudieran adquirir la autoridad de la cosa juzgada" (Considerando XII, sentencia N° 1148-90 de las diecisiete horas del 21 de setiembre de 1990). Así las cosas "si fuere procedente" el juez laboral ordenará la reinstalación inmediata de la trabajadora o dará la razón a la parte patronal si bastanteado el asunto ello procediere. Las atribuciones de la

Inspección General de Trabajo no las califica la ley como propias de un tribunal administrativo, pero bien pueden ser entendidas como funciones materialmente jurisdiccionales encomendadas a la administración, que agotan la vía administrativa y que no comportan el carácter de cosa juzgada, atribuciones que así declara entender la propia Inspección General del Trabajo (véase folios 20 al 22 del expediente principal). SEGUNDO. La Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer debe insertarse razonablemente en el sistema sustancial y procedimental de la jurisdicción de trabajo. El propio artículo 445 del Código de Trabajo relativo al "procedimiento en general" otorga potestades suficientes al juzgador para encaminar y resolver eventuales diferendos a que dé lugar la interpretación de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer: 'Si hubiera omisión de procedimiento en el presente título (De la jurisdicción especial de trabajo), los tribunales de trabajo estarán autorizados para aplicar las normas del referido Código (se refiere al Procesal Civil) por analogía o para idear el que sea más conveniente al caso, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decide imparcialmente las pretensiones de las partes'. Al juez laboral, de ser necesario, por lo demás, abre el artículo 242 del Código Procesal Civil un abanico de medidas precautorias, y es su cometido como juzgador decir el derecho a tono con los principios del debido proceso, los tratados internacionales en la materia y la Constitución Política. Constrúyese entonces por el intérprete una protección legal de la trabajadora en estado de embarazo o periodo de lactancia que gira en torno a los obvios fines de la Ley: A) Es prohibida la discriminación de la mujer por el hecho del embarazo o de la lactancia pero no se ha garantizado su inamovilidad: El despido es procedente si el patrono comprueba una falta grave de la trabajadora en los términos del artículo 81 del código laboral, de igual forma que el ordenamiento prohibe el despido de trabajadores porque ejerciten sus libertades sindicales o políticas, pero no impide que si el patrono comprueba una falta grave a los deberes derivados del contrato, pueda ejercer su potestad de despido. Un equilibrio dinámico e histórico entre los factores de la producción, con un marco razonable de configuración por parte del legislador, es tutelado por el artículo 74 constitucional." Sala Constitucional, No. 6262-94 de las 9:18 hrs. del 25 de octubre de 1994. Acción de Inconstitucionalidad presentada el 4 de junio de 1991 por W.C.D. contra el artículo 32 de la Ley N° 7142 del 8 de marzo de 1990, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

PROTECCION DEL ESTADO DE EMBARAZO. REQUISITOS NO SON SOLEMNES. "B) Las disposiciones constitucionales y legales que amparan a la madre y al niño no pueden interpretarse de forma que tornen nugatoria la legislación protectora: La trabajadora debe comprobar ante la Inspección General de Trabajo o en su caso ante el juez laboral, que en efecto está embarazada o está en el periodo de lactancia. Como medio de prueba se le exige aportar "certificación médica o constancia de la Caja

Costarricense de Seguro Social". Estos son elementos probatorios, no requisitos solemnes que pudieran erguirse en obstáculos al ejercicio del derecho. En otros términos, es el hecho del embarazo o el hecho de la lactancia lo que impide al patrono despedir cuando no concurra falta grave de la trabajadora en los términos del artículo 81 del Código de Trabajo.- "Para gozar de la protección que aquí se establece", dispone el párrafo segundo del artículo 94 del Código de Trabajo así reformado por la Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer, "la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social". La certificación o la constancia o el aviso entonces, no operan a modo de requisitos de admisibilidad –requisitos solemnes cuya omisión acarrearía ab initio la pérdida de protección de la Ley–; son requisitos probatorios que han de aportarse a la administración y en su caso al juez, y cuyo propósito es evitar el fraude, y no, obviamente, facilitar el despido de la embarazada que preliminarmente omite presentarlos." Sala Constitucional, No. 6262-94 de las 9:18 hrs. del 25 de octubre de 1994. Acción de Inconstitucionalidad presentada el 4 de junio de 1991 por W.C.D. contra el artículo 32 de la Ley N° 7142 del 8 de marzo de 1990, Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

PLAZO PARA PRESENTACION DEL CERTIFICADO DE LA CAJA. PRINCIPIO DE BUENA FE. VALIDEZ DE COMUNICACIÓN VERBAL DEL EMBARAZO ANTES O EN EL MOMENTO DEL DESPIDO. "La Sala está convencida de que, cuando una trabajadora es despedida en forma incausada, con cognición de su estado de gravidez, tiene derecho a ser reinstalada, o, en su defecto, si no opta por esa reinstalación, a recibir las indemnizaciones que, por concepto de preaviso de despido y de auxilio de cesantía, le correspondan; así como los daños y perjuicios del numeral 94 bis, ya indicado, garantizados, en nuestra legislación laboral, como derechos irrenunciables (artículo 11 del Código de Trabajo); es necesario, para ello, únicamente, que se constate en el proceso, que el patrono o un representante de éste se había enterado de la gravidez de la trabajadora, ya sea por su estado evidente o bien, porque ésta así lo comunicara a cualesquiera de ellos, incluso en el instante mismo del despido; lo que puede acreditarse por cualquier medio de prueba. La certificación médica o constancia de la Caja..., no tiene que ser aportada necesaria y obligatoriamente al comunicarse el estado de gravidez; pues de mantenerse la relación laboral, ese requisito meramente Ad probationem, bien puede cumplirse a posteriori, en un plazo prudencial que no debería ser mayor de quince días naturales, a partir de la comunicación; o bien, en caso de despido, ante las autoridades administrativas o judicial competentes. Se indica ese plazo, por ser el mismo que la Sala ha considerado que le debe otorgar el trabajador al patrono, antes de dar por roto, con responsabilidad patronal, el contrato de trabajo, para que éste enmiende el agravio a

sus derechos laborales. Ese plazo se debe conceder en aras del principio de buena fe, en que se encuentra inmersa toda relación laboral, porque si la trabajadora embarazada hace del conocimiento de la representación patronal, su estado de gravidez, en forma verbal o escrita, y ésta procede a despedirla sin conceder un tiempo prudencial, para que pueda aportar alguno de los documentos enunciados, contravendrá las normas de equidad y de buena fe, que deben imperar en toda relación obrero-patronal... Ahora bien, de darse una causa justa, que faculte al empleador para dar por concluido el contrato de trabajo y éste sea conocedor del estado de gravidez de quien será destituida; antes de ejecutar el despido, deberá hacer la gestión ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo y comprobar ahí la falta; pero sí, eventualmente, desconociera el estado de gravidez y a la hora de ser cesada, en cumplimiento de la obligación de dar aviso de su estado, la trabajadora comunica al patrono, o a su representante, estar embarazada o creer estarlo, el empleador deberá seguir, contra ésta, la gestión administrativa indicada." Sala Segunda, No. 359-96 de las 10:50 hrs. del 8 de noviembre de 1996. Ver en igual sentido Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 13 de las 15:30 hrs. del 11 de enero de 1995.

PROTECCION ESPECIAL PARA LA MUJER EMBARAZADA: "Ahora bien, debemos recordar que el Estado tiene como obligación especial la protección de la madre y el menor (artículo 51 de la Constitución Política), razón por la cual, las normas que se han dictado han sido buscando, en alguna medida, cumplir con ese deber fundamental. Es así como se han incorporado al ordenamiento jurídico interno, disposiciones de carácter internacional que procuran proteger a la mujer, tal es el caso de la Convención sobre la Eliminación de todas las Formas de Discriminación contra la Mujer adoptada por la Asamblea General de las Naciones Unidas el 18 de diciembre de 1979, ratificada por Costa Rica mediante la Ley Número 6968 del 2 de octubre de 1984, normativa que tiene autoridad superior a las leyes a tenor de lo dispuesto por el numeral 7 de la Carta Magna, la que en el punto 2°, del artículo 11, establece: "2. A fin de impedir la discriminación contra la mujer por razones de matrimonio o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar, los estados partes tomarán medidas adecuadas para: a) Prohibir, bajo pena de sanciones, el despido por motivo de embarazo o licencia de maternidad y la discriminación en los despidos sobre la base del estado civil ...". Tomando en cuenta lo dispuesto en esa Convención y con el fin de evitar la burla del ordenamiento protector mediante la invocación de faltas inexistentes para despedir a la mujer embarazada o lactante, se dictó la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer Número 7142 del 8 de marzo de 1990, publicada en La Gaceta Número 59 del 26 de marzo de ese mismo año, con el propósito de avanzar en los mecanismos de protección para la mujer y, en particular, se modificó y ampliaron los alcances del citado

numeral 94, fundamentalmente para evitar la discriminación que venía sufriendo la mujer en ese estado. Así las cosas, la citada Ley, no solo modificó el numeral 94 sino que agregó el número 94 bis. El primero de ellos se dejó de la siguiente forma: ... Nótese que, con la reforma, la prohibición de despedir es general y ya no solo cuando la causa sea el embarazo o la lactancia. Y el 94 bis de ese mismo Código agrega, en lo que interesa que: ... Esas disposiciones, contemplan dos requisitos para tener derecho a su tutela: avisar a la parte patronal de su estado y entregarle una certificación médica o constancia de la Caja Costarricense de Seguro Social en tal sentido. Refiriéndose a la finalidad y exigencias de esa normativa, esta Sala en el Voto Número 177 de las 8:10 horas del 20 de agosto de 1993, expresó: 'Las disposiciones antes señaladas, dictadas en desarrollo del principio constitucional de que la madre tiene derecho a protección especial del Estado (artículo 51 de la Constitución Política), se dictaron con la finalidad obvia de modificar el régimen de libre despido, respecto de las mujeres que se hallen en estado de embarazo, avisando al empleador en los términos que la misma expresa. De lo transcrito, se desprende que las trabajadoras embarazadas, para quedar bajo alero de esa ley protectora, deben cumplir dos requisitos: la notificación del embarazo al patrono y aportar la mencionada certificación médica o constancia de dicha Institución aseguradora'. Y al respecto, cabe agregar ahora y destacar como notas importantes, que la evolución de la normativa antes mencionada ha venido caracterizándose, por la búsqueda de un sistema protector eficiente de la trabajadora embarazada y que ese espíritu legislativo debe tenerse presente por el intérprete de las respectivas disposiciones legales, al aplicarlas a los casos concretos (artículo 10 del Código Civil)... Tal y como se indicó, en el contrato laboral, las partes deben actuar con buena fe, o sea con rectitud, lo que no hizo la representación de la Sociedad demandada en este caso. Es de mala fe que se procediera al despido, teniendo noticia del embarazo de la demandante, sin cerciorarse de la certeza de ese hecho (lo que no se hizo porque evidentemente no convenía para los intereses de la empresa). Definitivamente, esta actuación se enmarca dentro de lo que se ha denominado prácticas patronales desleales, que impiden a los trabajadores el pleno disfrute de sus derechos, lo que es contrario a lo establecido en el artículo 70, inciso i), del cuerpo normativo citado. La Sala no puede avalar este tipo de acciones patronales, so pretexto de que la trabajadora debió presentarle el certificado médico al empleador, lo que no consta que hizo, pues, antes que esa omisión, debemos tomar en cuenta la mala fe con que actuó el patrono al no darle tiempo de demostrarle su dicho, todo en procura de dejarla en estado de desamparo, eludiendo la aplicación y el cumplimiento del fin de las normas protectoras aludidas. No es leal ni honesto que, ante el anuncio de un estado de embarazo se disponga la destitución de la servidora, pues en estos casos de previo a tomar esa determinación debió la demandada solicitarle a la trabajadora el correspondiente certificado médico otorgándole un plazo razonable para que lo presentara. Distinto sería el caso, si el patrono hubiera dado por rota la relación laboral antes de que tuviera una notificación de la situación de la trabajadora, pues, en ese evento, sería imposible considerar que se diera una vulneración a ese principio, precisamente, porque no habría razones objetivas para sospechar de la existencia de un embarazo. Esa interpretación se impone de conformidad con la tendencia proteccionista de la trabajadora embarazada, según lo ya expuesto. Un razonamiento contrario, equivaldría a dejarla, en una posición inferior a la que tenía antes de la reforma que operó en este campo con la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, en clara contravención con el espíritu de la normativa que rige el caso.-" Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, 191-95 de las 9:55 hrs. del 23 de junio de 1995.

DESPIDO ANTE SIMPLE COMUNICACIÓN DEL EMBARAZO. ABUSO DE DERECHO PATRONAL: "Las disposiciones antes señaladas, dictadas en desarrollo del principio constitucional de que la madre tiene derecho a protección especial del Estado (artículo 51 de la Constitución Política), se dictaron con la finalidad obvia de modificar el régimen de libre despido, respecto de las mujeres que se hallen en estado de embarazo, avisando al empleador en los términos que la misma expresa. De lo transcrito, se desprende que las trabajadoras embarazadas, para quedar bajo alero de esa ley protectora, deben cumplir dos requisitos: la notificación del embarazo al patrono y aportar la mencionada certificación médica o constancia de dicha Institución aseguradora. De acuerdo con lo substanciado, la actora sí cumplió con el primero ya que los personeros de la demandada, antes de comunicarle formalmente el despido, estuvieron enterados del estado de embarazo. Esa conclusión encuentra respaldo en los testimonios de ..., quien da fe de que la actora hizo público que estaba encinta y la noticia fue conocida a todos los niveles, por tratarse de una compañía pequeña; de ...quien también hace ver que se trató de una situación conocida y, fundamentalmente, de la licenciada ..., asesora legal de esa empresa..., a quien el ... Director Administrativo, el día en que se le notificó a la actora el despido, le manifestó que doña ..., al informarle por la vía telefónica la voluntad de despedirla, le había replicado que no podían hacerlo porque estaba embarazada; y fue precisamente esa manifestación la que llevó a esa profesional en Derecho a recomendarle al señor ... que fueran al lugar a donde ella estaba a notificarle notarialmente el despido, de tal suerte que cuando ello se hizo, ese mismo día veintiséis, la representación patronal sí tenía conocimiento del hecho del embarazo. Pero no sucedió igual con el segundo de dichos requisitos y es lógico que así fuera porque la citada Ley N° 7142, fue publicada y entró a regir en esa misma fecha, de modo que con independencia del conocimiento general de la ley que debe presumirse a la luz de lo que dispone el artículo 129 de la Constitución Política, la demandante no podía haber tenido la posibi-

lidad de cumplir con la carga a ella atribuida, pues tomando en cuenta las exigencias de la nueva disposición protectora, tenía previamente que someterse al examen de un facultativo o bien ir a la consulta de la Caja Costarricense de Seguro Social y, eventualmente, dada la etapa incipiente del embarazo, someterse a pruebas de laboratorio; o sea que se encontró en una situación en la que prácticamente no hubo posibilidad de hacer esas diligencias. No hay duda de que la forma inusual y precipitada, en que procedió la empleadora, después de la notificación verbal del embarazo, de ir a la casa de habitación de la trabajadora a notificarle la destitución, tuvo como finalidad el apresurarse para hacer valer el derecho de despedirla, aprovechando que doña ... no había presentado la citada prueba, y exonerarse así del eventual pago de los subsidios por maternidad y período de lactancia... No obstante que se ha hablado del ejercicio de un derecho de libre despido, lo que hace en principio pensar que la parte empleadora procedió con apego al ordenamiento jurídico, valorando la causa de la actuación (conducta del agente) y las circunstancias especiales que rodearon la decisión patronal, se llega a la conclusión de que dicho ejercicio fue abusivo y antisocial, porque a través de él se puso en práctica un móvil ilegítimo, pues la intención no fue otra que la de desviar o enervar la función protectora que la norma (que para esa parte también debe presumirse como conocida de acuerdo con la disposición constitucional citada), estaba destinada a cumplir en la sociedad. La teoría del abuso del derecho, de gran desarrollo doctrinario, tiende a reprimir el egoísmo, la mala fe y cualquier móvil ilícito, en el ejercicio de los derechos por los particulares, de modo y manera que el uso de los derechos subjetivos no impida el cumplimiento de la función que las instituciones jurídicas buscan cumplir en el entorno social donde se originan; y tal doctrina ha sido de amplia recepción en el Código Civil, con normas de contenido muy amplio, que permiten la solución de las consecuencias nacidas de cualquier ejercicio ilícito de los mencionados derechos. Tales normas son las siguientes: 'Artículo 20.- Los actos realizados al amparo del texto de una norma, que persigan un resultado prohibido por el ordenamiento jurídico, o contrario a él, se considerarán ejecutados en fraude de la ley y no impedirán la debida aplicación de la norma que se hubiere tratado de eludir. Artículo 21.- Los derechos deberán ejercitarse conforme con las exigencias de la buena fe. Artículo 22.- La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial de éste. Todo acto u omisión en un contrato, que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero o para la contraparte, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso'." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 177-93 de las 8:10 hrs. del 20 de agosto de 1993.

SUSPENSION PROVISIONAL POR PROCESO DISCIPLINARIO. OBLIGACION DE PAGAR SALARIO. "Que a criterio de esta Sala la relación laboral entre el Estado y su empleado, ..., se mantiene aún durante el período en que, por tramitarse un procedimiento disciplinario en su contra, el ejercicio del cargo se encuentra suspendido. Lo que hace que de conformidad a lo dispuesto en el artículo 58 de la Constitución Política, el trabajador tenga derecho a recibir su salario, mientras no se haya dado por concluída la relación de servicio, conclusión que tratándose de funcionarios públicos –con excepción de los miembros de la Fuerza Pública y de aquéllos que la propia Constitución o el Estatuto del Servicio Civil excluyen de la protección del Estatuto o de la inamovilidad garantizada por ese Estatuto- sólo puede darse con base en una causal de despido justificado o de sanción disciplinaria de suspensión, debidamente acreditadas en un proceso en el que se cumplan las garantías señaladas por ley, o por reducción forzosa de servicios. Como en el caso en examen, ninguna de esa circunstancias se encuentra demostrada, la administración bien puede suspender al funcionario para investigar si procede o no sancionarlo disciplinariamente como lo establece la revocatoria del nombramiento, pero la suspensión para el procedimiento lo será con goce de sueldo, lo contrario sería aceptar que el recibo de ese derecho vital esté a disposición de los intereses de la Administración, que por demás es quien puede acelerar o retardar la solución del asunto. Al decir la Sala en la frase que interesa: 'Partiendo de la base de que la suspensión no conlleva que dejen de pagársele los salarios al recurrente', lo hizo reconociendo el derecho constitucional al salario mientras se mantenga una relación laboral. En razón de ello en nuestro ordenamiento jurídico las suspensiones, para realizar investigaciones disciplinarias, no pueden ser sin goce de salario como lo señala la solicitante. El goce de salario no puede estimarse como un enriquecimiento ilícito, pues la relación laboral se mantiene durante la suspensión, con todas sus consecuencias y prohibiciones." Sala Constitucional, No. 1791-91 de las 15 hrs. del 11 de setiembre de 1991.

PROCEDIMIENTO EN INSTITUCIONES ESTATALES. "... la Ley prohibe el despido de la trabajadora embarazada por el simple hecho de estarlo, más no imposibilita –como lo entiende la accionante- el despido de una trabajadora embarazada por justa causa. Concluida la investigación, en estricto apego a los principios que informan el debido proceso, –que como se indicó en el considerando anterior han sido observados en el presente caso– el patrono debe gestionar la autorización para el despido ante la Dirección Nacional e Insepección General de Trabajo a la que corresponde establecer con vista en el procedimiento administrativo realizado, si el despido se realiza por justa causa en cuyo caso procederá a autorizarlo, caso contrario es decir, si el despido se realizara por el embarazo de la trabajadora deberá denegar la autorización. El acto administrativo que acuerde el despido quedará suspendido –salvo que se

ordene lo contrario–hasta que la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo hagan el pronunciamiento correspondiente." Sala Constitucional, No. 2203-93 de las 15:42 hrs. del 21 de mayo de 1993.

ARTICULO 94 bis. MUJERES. REINSTALACION EN EL PUESTO. La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.

Presentada la solicitud, el juez le dará audiencia al empleador en los siguientes tres días. Vencido ese término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente, y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera o de ambas obligaciones. El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratara de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección nacional e Inspección General de Trabajo. En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo.

Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

REFERENCIA

Adicionado por Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, No. 7142 del 8 de marzo de 1990.

JURISPRUDENCIA

TRABAJADORA EMBARAZADA. NOMBRAMIENTO INTERINO. "...cuando la servidora ha venido ocupando un puesto interinamente,

armonizando dicha disposición con las restantes del ordenamiento que regulan las relaciones de servicio público, el respectivo jerarca administrativo, debidamente notificado del embarazo, tiene, por imperativo legal, limitadas sus potestades en el sentido de que únicamente por razones objetivas y ciertas, como lo puede ser la comisión de una falta, el regreso del titular al puesto o la designación de otra persona en propiedad en el destino, ponerle fin a la relación".1992. No. 177 de las 8:10 horas del 31 de julio. Sala Segunda de la Corte.

TRABAJADORA EMBARAZADA. REINSTALACION. IMPROCEDENCIA. "...procede confirmar la sentencia...en cuanto se refiere a la denegatoria de la demanda de reinstalación, tomando en cuenta la interinidad de la actora, la situación particular del puesto que se desprende de los autos y el tiempo transcurrido, carece en este momento de interés, puesto que el período máximo de protección que pudo haber tenido, sea, hasta tres meses después del parto, ya transcurrió sobradamente. Pero, como un sustituto, y en aras de mantener la protección, concedida a la maternidad por el artículo 94 bis del Código de Trabajo, sostiene la Sala que debe otorgarse, en favor de la señora....los salarios caídos hasta el octavo mes del embarazo, incluyendo cualquier reajuste que se hubiere producido en ese lapso, y el pre y post parto; porque de acuerdo con lo considerado, el demandado, al prescindir, sin razón justificada alguna, de los servicios de la demandante, en un puesto que estaba disponible, procedió ilegítimamente y la privó de las protecciones que se derivan de la ley para las trabajadoras embarazadas, de que pudo haber disfrutado, si hubiera permanecido en el puesto." 1993. No. 31 del 5 de marzo. Ordinario Laboral. Sala Segunda de la Corte.

ARTICULO 95. MUJERES. DESCANSO PRE Y POST PARTO. La trabajadora embarazada gozará obligatoriamente de una licencia remunerada por maternidad, durante el mes anterior al parto y los tres meses posteriores a él. Estos tres meses indicados también se considerarán como período mínimo de lactancia, el cual, por prescripción médica, podrá ser prorrogado para los efectos del artículo anterior.

Durante la licencia, el sistema de remuneración se regirá según lo dispuesto por la Caja Costarricense de Seguro Social para el "Riesgo de Maternidad". Esta remuneración deberá computarse para los derechos laborales que se deriven del contrato de trabajo. El monto que corresponda al pago de esta licencia deberá ser equivalente al salario de la trabajadora y lo

cubrirán, por partes iguales, la Caja Costarricense del Seguro Social y el patrono. Así mismo, para no interrumpir la cotización durante ese período, el patrono y la trabajadora deberán aportar a esta Caja sus contribuciones sociales sobre la totalidad del salario devengado durante la licencia.

Los derechos laborales derivados del salario y establecidos en esta ley a cargo del patrono, deberán ser cancelados por él en su totalidad.

La trabajadora que adopte a un menor de edad disfrutará de los mismos derechos y la misma licencia de tres meses, para que ambos tengan un período de adaptación. En casos de adopción, la licencia se iniciará el día inmediato siguiente a la fecha en que sea entregada la persona menor de edad. Para gozar de la licencia, la adoptante deberá presentar una certificación, extendida por el Patronato Nacional de la Infancia o el juzgado de familia correspondiente, en la que consten los trámites de adopción.

La trabajadora embarazada adquirirá el derecho de disfrutar de la licencia remunerada sólo si presenta a su patrono un certificado médico, donde conste que el parto sobrevendrá probablemente dentro de las cinco semanas posteriores a la fecha de expedición del documento. Para efectos del artículo 96 de este Código, el patrono acusará recibo del certificado. Los médicos que desempeñen algún cargo remunerado por el Estado o sus instituciones deberán expedir el certificado al que se refiere el párrafo anterior.

REFERENCIA

Reformado por la Ley N° 7028 7078 de 23 de abril de 1986; el párrafo final fue adicionado por Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, No. 7142 del 8 de marzo de 1990, por ley 7491 de 19 de abril de 1995 y por Ley No. 7621 del 14 de agosto de 1996, publicada en La Gaceta No. 185 del 27 de setiembre de 1996.

Respecto a los detalles para el pago del perìodoperíodo pre y post parto en el caso de trabajadoras aseguradas al Régimen de Maternidad de la CCSS, véase el Reglamento del Seguro de Salud, aprobado por la Caja

Costarricense del Seguro Social, en el art. 19 de la Sesión 7082 del 3 de diciembre de 1996, publicado en La Gaceta No. 25 del 5 de febrero de 1997.

CONCORDANCIAS

1- Ley de Fomento de Lactancia Materna, No. 7430, publicada en La Gaceta No. 200 del 21 de octubre de 1994, y art. 12 de la Ley General de Salud, con relación a los derechos de la mujer en período de lactancia.

2- Estatuto de Servicio Civil, Ley No.1581 de 30 de mayo de 1953, art. 37 inc. k); y Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, Decreto No. 21 de 14 de diciembre de 1954, art. 33 inc. b) párrafo segundo.

ARTICULO 96. MUJERES. DESCANSO PRE Y POST PARTO. ABONO A VACACIONES. Dicho descanso puede abonarse a las vacaciones de ley pagando a la trabajadora su salario completo. Si no se abonare, la mujer a quien se le haya concedido tendrá derecho, por lo menos a las dos terceras partes de su sueldo o a lo que falte para que lo reciba completo si estuviere acogida a los beneficios de la Caja Costarricense de Seguro Social y a volver a su puesto una vez desaparecidas las circunstancias que la obligaron a abandonarlo o a otro puesto equivalente en remuneración, que guarde relación con sus aptitudes, capacidad y competencia.

Si se tratare de aborto no intencional o de parto prematuro no viable, los descansos remunerados se reducirán a la mitad. En el caso de que la interesada permanezca ausente de su trabajo un tiempo mayor del concedido, a consecuencia de enfermedad que según certificado médico deba su origen al embarazo o al parto, y que la incapacite para trabajar, tendrá también derecho a las prestaciones de que habla el párrafo anterior durante todo el lapso que exija su restablecimiento, siempre que éste no exceda de tres meses.

REFERENCIA

El párrafo segundo fue reformado por ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944.

ARTICULO 97. MUJERES. INTERVALOS PARA LACTANCIA. Toda madre en época de lactancia podrá disponer en los lugares donde trabaje de un intervalo de quince minutos cada tres horas o si lo prefiere, de media hora dos veces al día durante sus labores, con el objeto de amamantar a su hijo, salvo el caso de que mediante certificado médico se pruebe que sólo necesita de un intervalo menor.

El patrono se esforzará también por procurarle algún medio de descanso dentro de las posibilidades de sus labores, que deberá computarse como tiempo de trabajo efectivo, al igual que los intervalos mencionados en el párrafo anterior, para el efecto de su remuneración.

REFERENCIA

Con relación a la obligación patronal de establecer locales especiales para la lactancia, art. 100.

ARTICULO 98. MUJERES. DESCANSO PRE Y POST PARTO. CALCULO DEL PAGO. Cuando el trabajo se pague por unidad de tiempo, el valor de las prestaciones a que se refiere el artículo 96 se fijará sacando el promedio de salarios devengados durante los últimos ciento ochenta días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores.

Cuando el trabajo se pague por unidad de obra, por tarea o a destajo, el valor del lapso destinado al descanso pre y post natal se fijará de acuerdo con el salario devengado durante los últimos noventa días o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término, contados a partir del momento en que la trabajadora dejó sus labores; y el valor del tiempo diario destinado a la lactancia se determinará dividiendo el salario devengado en el respectivo período de pago por el número de horas efectivamente trabajadas, y estableciendo luego la equivalencia correspondiente.

ARTICULO 99. MUJERES. DESCANSO PRE Y POST PARTO. SUSPENSION. El subsidio durante los períodos inmediatamente anteriores y posteriores al parto se subordinará al reposo de la trabajadora; podrá suspendérsele si la autoridad administrativa de trabajo comprueba, a instancia del patrono, que ésta, fuera de las labores domésticas compatibles con su estado, se dedica a otros trabajos remunerados.

ARTICULO 100. MUJERES. LOCAL PARA LA LACTANCIA. Todo patrono que ocupe en su establecimiento más de treinta mujeres, quedará obligado a acondicionar un local a propósito que las madres amamanten sin peligro a sus hijos. Este acondicionamiento se hará en forma sencilla, dentro de las posibilidades económicas de dicho patrono, a juicio y con el visto bueno de la Oficina de Seguridad e Higiene del Trabajo.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964.

CAPITULO VIII

DEL TRABAJO DE LOS SERVICIOS DOMÉSTICOS

ARTICULO 101. SERVIDORES DOMESTICOS. CONCEPTO. Servidores domésticos son aquellos que se dedican en forma habitual y continua a labores de aseo, cocina, asistencia, y demás propias de un hogar, residencia o habitación particulares, que no importen lucro o negocio para el patrono.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3458 de 20 de noviembre de 1964.

CONCORDANCIAS

1- Art. 69 inc. a) párrafo final del C.T. con relación a no obligación de envío de informe al Ministerio de Trabajo.

2- Art. 22 inc. b) del C. T. con relación a posibilidad de contrato verbal para servidor doméstico.

ARTICULO 102. PERIODO DE PRUEBA Y PREAVISO. En el contrato de trabajo relativo al servicio doméstico, los primeros treinta días se consideran de prueba y cualquiera de las partes puede ponerle término sin aviso previo ni responsabilidad. Después de ese tiempo, la parte que desee poner término al contrato tendrá que dar aviso a la otra con quince días de anticipación o, en su defecto, abonarle el importe correspondiente a ese tiempo; empero después de un año, el patrono concederá semanalmente al servidor media jornada para que busque colocación.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3458 de 20 de noviembre de 1964.

ARTICULO 103. CERTIFICADO DE BUENA SALUD. El patrono podrá exigir al servidor doméstico, como requisito previo para formalizar el contrato, así como semestralmente durante la vigencia del mismo, un certificado de buena salud expedido por cualquier médico que desempeñe un cargo remunerado por el Estado o por sus instituciones, el cual estará obligado a extenderlo en forma gratuita.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3458 de 20 de noviembre de 1964.

CONCORDANCIA

1- Art. 69 inc. f) C. T.

ARTICULO 104. DERECHOS Y OBLIGACIONES. Los servidores domésticos se regirán por las siguientes disposiciones especiales:

a) Estarán obligados a trabajar con esmero y solicitud, según las necesidades e intereses del patrono, y a cumplir sus

instrucciones, así como à observar discreción, especialmente en lo que se refiere a la vida familiar;

b) Percibirán su salario en efectivo que en ningún caso será inferior a la fijación mínima correspondiente, y recibirán además, salvo pacto o práctica en contrario, alojamiento y alimentación adecuados, que se reputarán como salario en especie para los efectos legales consiguientes;

c) Estarán sujetos a una jornada ordinaria máxima de doce horas, teniendo derecho dentro de ésta a un descanso mínimo de una hora, que podrá coincidir con los tiempos destinados a alimentación. En caso de jornadas inferiores a doce horas pero mayores de cinco, el descanso será proporcional a las mismas. La jornada podrá dividirse en dos o tres fracciones, distribuidas dentro de un lapso de quince horas contadas a partir de la iniciación de labores. Eventualmente podrá ocupárseles en jornada extraordinaria hasta por cuatro horas, y se les remunerará este tiempo adicional en los términos del párrafo primero del artículo 139 de este Código. Los servidores mayores de doce años pero menores de dieciocho, podrán ejecutar únicamente jornadas hasta de doce horas;

d) Disfrutarán, sin perjuicio de su salario, de media jornada de descanso en cualquier día de la semana a juicio del patrono; sin embargo, por lo menos dos veces al mes dicho descanso será en el día domingo;

e) En los días feriados remunerados que establece este Código, tendrán derecho a descansar media jornada, o a percibir medio jornal adicional en su lugar, si laboraran a requerimiento del patrono;

f) Tendrán derecho a quince días de vacaciones anuales remuneradas, o a la proporción correspondiente en caso de que el contrato termine antes de las cincuenta semanas;

g) Los menores de catorce años tendrán derecho a licencias para cursar la enseñanza primaria; y

h) En caso de incapacidad temporal originada por enfermedad, riesgo profesional u otra causa, tendrán derecho a los beneficios que establece el artículo 79 de este Código; sin

embargo, la prestación a que se refiere el inciso a) del mismo se reconocerá a partir del primer mes de servicios.

No obstante, si la enfermedad ha sido contraída por contagio ocasionado por las personas que habitan la casa, tendrá derecho, hasta por el término de tres meses, a percibir en caso de incapacidad, su salario completo, e invariablemente a que se le cubran los gastos razonables que con tal motivo deba hacer.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3458 de 20 de noviembre de 1964.

CONCORDANCIA

1- Con relación al inc. c) ver art. 88 inc. b) del C.T.

2- Con relación al trabajador adolescente, ver las nuevas reglas establecidas en cuanto a la edad mínima (15 años) por la Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998.

JURISPRUDENCIA

JORNADA EXTRAORDINARIA. PRUEBA. "Por la índole de las funciones que desempeña una empleada doméstica, es muy difícil tener por cierto que ha laborado horas extra, salvo que la prueba idónea lo demuestre, pues al salir de la casa una o dos horas después, no quiere decir que durante toda la relación laboral no cobrara extremos; debe concluirse que en la especie, la actora en verdad no las ha laborado." Tribunal Superior de Trabajo, No. 556 de las 8:15 hrs. del 13 de julio de 1978.

ARTICULO 105. SUSPENSION POR ENFERMEDAD DE DECLARACION OBLIGATORIA. En los casos de enfermedad calificada como de declaración obligatoria por el artículo 153 del Código Sanitario, si el patrono o el servidor doméstico se vieren expuestos a contagio, podrán suspender el contrato de trabajo durante el tiempo que dure la enfermedad, salvo que ésta hubiere sido contraída en los términos del párrafo final del inciso h) del artículo anterior.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3458 de 20 de noviembre de 1964.

ARTICULO 106. IRRESPETO. CAUSAL DE DESPIDO. La falta notoria de respeto o buen trato del trabajador doméstico para con las personas a quienes se los deba en razón de su trabajo, constituye causa justa para el despido sin responsabilidad patronal.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3458 de 20 de noviembre de 1964.

ARTICULO 107. AUXILIO DE CESANTIA. Si el contrato del servidor doméstico concluye por despido injustificado, por renuncia originada en faltas graves del patrono o de las personas que habitan con él, o por muerte o fuerza mayor, el servidor, o en su caso los derechohabientes a que se refiere el artículo 85 de este Código, tendrán derecho a una indemnización de acuerdo con las reglas establecidas en el artículo 29 de este Código.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3458 de 20 de noviembre de 1964.

JURISPRUDENCIA

CONTINUIDAD DE LA RELACION LABORAL. "En efecto, respecto al tiempo laborado por la actora al servicio del accionado, valga recordar que el servidor doméstico, por propia definición legal, presta su asistencia a un hogar, residencia o habitación y que esa asistencia la presta en general para todos los miembros de la familia, incluyendo, básicamente, a los cónyuges y no en particular a uno solo de los moradores cuando son varios, de tal modo que, en el caso sub-examine, si la actora continuó al servicio de uno de los cónyuges, aunque en labores diferentes, el contrato no se interrumpió, porque en el evento de que así hubiera sido, la actora pudo haber demandado, indiferentemente, a cualquiera de los cónyuges, caso que no fue necesario, porque como se advirtió supra, la demandante continuó al servicio de uno de sus patronos. Así las cosas, al

disolverse definitivamente el contrato, la actora estaba facultada para reclamar sus prestaciones sobre todo el tiempo que duró la relación laboral con el mismo patrono." Tribunal Superior de Trabajo, No. 998 de las 9 hrs. del 31 de julio de 1987.

ARTICULO 108. NORMAS SUPLETORIAS. Las disposiciones de este Código, así como las de leyes supletorias o conexas, se aplicarán, salvo disposiciones en contrario, al régimen del servicio doméstico en lo no previsto por el presente Capítulo, siempre que sean compatibles con su especial condición.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3458 de 20 de noviembre de 1964.

CAPITULO IX

De los trabajadores a domicilio

ARTICULO 109. TRABAJADORES A DOMICILIO. DEFINICION. Trabajadores a domicilio son los que elaboran artículos en su hogar u otro sitio elegido libremente por ellos, sin la vigilancia o la dirección inmediata del patrono o del representante de éste.

JURISPRUDENCIA

AUSENCIA DE CONFIGURACION. La actora era diseñadora, adquiría por su cuenta todo el material necesario para su labor y compraba a la empresa demandada la materia prima con que realizaba los diseños, que luego los vendía por un precio determinado a la accionada. Es decir, las características en las cuales desempeñaba su labor la actora no requería de ningún control permanente ni menos inmediato de la parte demandada, pues todo lo realizaba en su hogar, con la única obligación de cumplir con ciertos requisitos en cuanto a los diseños que le eran exigidos y revisados al momento de la entrega. Este simple control no significa una dirección inmediata respecto a la labor que llevaba a cabo, sino el cumplimiento de exigencias que requerían los diseños que realizaba y que debía cumplir para complacer al comprador mayorista y clientes de la empresa accionada. En esas condiciones, puede decirse que la labor la realizaba en forma totalmente independiente y no bajo la dirección inmediata y

permanente de la empresa demandada." Sala Segunda, No. 147-86 de las 9 hrs. del 8 de agosto de 1986.

ARTICULO 110. REGISTRO DE TRABAJADORES Y COMPROBANTES DE CONTROL. Todo patrono que ocupe los servicios de uno o más trabajadores a domicilio deberá llevar un libro sellado y autorizado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en el que anotará los nombres y apellidos de éstos; sus residencias, la cantidad y naturaleza de la obra u obras encomendadas y el monto exacto de las respectivas remuneraciones.

Además hará imprimir comprobantes por duplicado, que le firmará el trabajador cada vez que reciba los materiales que deban entregársele o el salario que le corresponde; o que el patrono firmará y dará al trabajador cada vez que éste le entregue la obra ejecutada. En todos estos casos debe hacerse la especificación o individualización que proceda.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 111. RETENCION SALARIAL POR TRABAJO DEFECTUOSO. Los trabajos defectuosos o el evidente deterioro de materiales autorizan al patrono para retener hasta la décima parte del salario que perciban los trabajadores a domicilio, mientras se discuten y declaran las responsabilidades consiguientes.

ARTICULO 112. SALARIO. PERIODO Y FORMA DE PAGO. Las retribuciones de los trabajadores a domicilio serán canceladas por entrega de labor o por períodos no mayores de una semana. En ningún caso podrán ser inferiores a las que se paguen por iguales obras en la localidad o a los salarios que les corresponderían por igual rendimiento si trabajaran dentro del taller o fábrica del patrono. El patrono que infrinja esta disposición será obligado en sentencia a

cubrir a cada trabajador una indemnización fija de cien colones.

ARTICULO 113. SUSPENSION DE TRABAJOS POR ORDEN SANITARIA. Las autoridades sanitarias o de trabajo prohibirán la ejecución de labores a domicilio mediante notificación formal que harán al patrono y al trabajador, cuando en el lugar de trabajo imperen condiciones marcadamente antihigiénicas o se presente un caso de tuberculosis o de enfermedad infecto-contagiosa. A la cesación comprobada de estas circunstancias, o a la salida o restablecimiento del enfermo y debida desinfección del lugar, se otorgará permiso de reanudar el trabajo.

CAPITULO X
Del trabajo de los aprendices

(Este capítulo comprendía los artículos 114, 115, 116 y 117; fue derogado por ley N° 4903 de 17 de noviembre de 1971, Ley de Aprendizaje).

CAPITULO XI
Del trabajo en el mar y en las vías navegables

ARTICULO 118. TRABAJADORES DEL MAR Y DE LAS VIAS NAVEGABLES. DEFINICION. Trabajadores del mar y de las vías navegables son los que prestan servicios propios de la navegación a bordo de una nave, bajo las órdenes del capitán de ésta y a cambio de la alimentación de buena calidad y del salario que se hubieren convenido.

Se entenderán por servicios propios de la navegación todos aquellos necesarios para la dirección, maniobras y servicio del barco.

CONCORDANCIA

1- Convenio No. 147 de O.I.T. Relativo a la Marina Mercante. Norma Mínima, ratificado por ley No. 6548 de 18 de marzo de 1981, publicado en La Gaceta No. 69 del 9 de abril de 1981.

ARTICULO 119. CAPITAN. REPRESENTANTE PATRONAL. El capitán de la nave se considerará, para todos los efectos legales, como representante del patrono, si él mismo no lo fuere; y gozará también del carácter de autoridad en los casos y con las facultades que las leyes comunes le atribuyan.

ARTICULO 120. CONTRATO DE EMBARQUE. REQUISITOS. El contrato de embarco podrá celebrarse únicamente con personas mayores de quince años, excepto tratándose de buques escuela, debidamente aprobado y vigilado por la autoridad competente, pudiendo ser por tiempo determinado, por tiempo indefinido o por viaje, previa presentación de certificado médico en el que se apruebe la aptitud física para el trabajo marítimo; al respecto se estará a lo dispuesto en el artículo 103. Dicho certificado será válido por un año contado desde su expedición, si se tratare de personas menores de veintiún años, y de dos, si fueren mayores de edad.

En los contratos por tiempo determinado o indefinido las partes deberán fijar el lugar donde será restituido el trabajador y, en su defecto, se tendrá por señalado el lugar donde embarcó.

El contrato por viaje comprenderá el término contado desde el embarque del trabajador hasta quedar concluida la descarga de la nave en el puerto que expresamente se indique y, si esto no se hiciere, en el puerto donde tenga su domicilio el patrono.

El contrato de embarco se hará por triplicado para los efectos del artículo 23 del Código de Trabajo y contendrá los siguientes datos:

a) Nombre y apellidos, edad y lugar de nacimiento;
b) Lugar y fecha de la celebración del contrato;
c) Nombre del barco o barcos de pesca a bordo de los cuales vaya a trabajar;
d) El número de viajes que debe emprender si fuera posible, y el cargo que va a desempeñar;

e) Lugar y fecha en que debe presentarse el pescador si fuerá posible;
f) La modalidad del contrato y lugar o fecha de terminación, según proceda;
g) Que se presentó el correspondiente certificado médico.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3344 de 5 de agosto de 1964.

CONCORDANCIAS

1- Convenio No. 16 de O.I.T. Relativo al Examen Médico de Menores a Bordo de Buques, ratificado por ley 6728 del 24 de marzo de 1982, publicado en La Gaceta No. 73 del abril de 1982.

2- Convenio No. 113 de O.I.T. Relativo al Examen Médico de los Pescadores, ratificado por ley No. 3344 de 5 de agosto de 1964, publicado en La Gaceta No. 196 del 29 de agosto de 1964.

3- Convenio No. 114 de O.I.T.. Relativo al Contrato de Enrolamiento de los Pescadores, ratificado por ley No. 3344 de 5 de agosto de 1964, publicado en La Gaceta No. 196 del 29 de agosto de 1964.

4- Convenio No. 112 de O.I.T. Relativo a la Edad Mínima de admisión de los pescadores, ratificado por ley No. 3344 de 5 de agosto de 1964, publicado en La Gaceta No. 196 del 29 de agosto de 1964.

5- Convenio No. 92 de O.I.T. Relativo al Alojamiento de la Tripulación a bordo, ratificado por ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

6- Convenio No. 145 de O.I.T. Relativo a la Continuidad del Empleo de la Gente del Mar, ratificado por ley No. 6548 de 18 de marzo de 1981, publicado en La Gaceta No. 69 del 9 de abril de 1981.

7- Convenio No. 137 de O.I.T. Relativo a las Repercusiones Sociales de los Nuevos Métodos de Manipulación de Carga en los Puertos, ratificado por ley No. 5594 de 21 de octubre de 1974, publicado en el Alcance No. 227 de La Gaceta No. 236 del 11 de abril de 1974.

ARTICULO 121. DEBER DE RESTITUCION DEL TRABAJADOR. Será siempre obligación del patrono restituir al trabajador al lugar o puerto que para cada modalidad de contrato establece el artículo anterior, antes de darlo por concluido. No se exceptúa el caso de siniestro, pero sí el de prisión impuesta al trabajador por delito cometido en el extranjero, y otros análogos que denoten imposibilidad absoluta de cumplimiento.

ARTICULO 122. EXTINCION CONTRACTUAL POR CAMBIO DE NACIONALIDAD O NAUFRAGIO. AUXILIO DE CESANTIA. Si una nave costarricense cambiare de nacionalidad o pereciere por naufragio, se tendrán por concluidos todos los contratos de embarco a ella relativos en el momento en que se cumpla la obligación de que habla el artículo 121.

En el primer caso los trabajadores tendrán derecho al importe de tres meses de salario, salvo que las indemnizaciones legales fueren mayores; y en el segundo caso, a un auxilio de cesantía equivalente a dos meses de salario, salvo que el artículo 29 les diere facultad de reclamar uno mayor.

CONCORDANCIA

1- Convenio No. 8 de O.I.T. Relativo a la Indemnización de Desempleo en Caso de Pérdida por Naufragio, ratificado por ley 6729 del 15 de marzo de 1982, publicado en La Gaceta No. 76 del 22 de abril de 1982.

ARTICULO 123. EXTINCION CONTRACTUAL. IMPROCEDENCIA MIENTRAS NAVE SE ENCUENTRE EN VIAJE. No podrán las partes dar por concluido ningún contrato de embarco, ni aun por justa causa, mientras la nave esté en viaje. Se entenderá que la nave está en viaje cuando permanece en el mar o en algún puerto nacional o extranjero que no sea de los indicados en el artículo 120 para la restitución del trabajador.

Sin embargo, si estando la nave en cualquier puerto, el capitán encontrare sustituto para el trabajador que desea

dejar sus labores, podrá este dar por concluido su contrato, ajustándose a las prescripciones legales.

ARTICULO 124. CAUSALES DE EXTINCION CON RESPONSABILIDAD PATRONAL. El cambio de capitán por otro que no sea garantía de seguridad, de aptitud y de acertada dirección, o la variación del destino de la nave, serán también causas justas para que los trabajadores den por terminados sus contratos.

JURISPRUDENCIA

IUS VARIANDI ABUSIVO. CAMBIO DE BARCO. También alega el recurrente, que el *jus variandi*, consiste en el ejercicio de una facultad legítima del patrono, y si es utilizado correctamente, crea una obligación para el trabajador, quien debe respetarlo y acatarlo. Sin embargo, no puede desconocerse la existencia de límites funcionales a esa facultad patronal que, caso de no ser respetados, el uso del mismo, se convierte en ilegítimo. Ello conlleva, obviamente, a una alteración unilateral del contrato de trabajo, que faculta al trabajador para dar por terminado su contrato, con responsabilidad patronal. En vista de que no existen criterios rígidos e infalibles, que permitan diferenciar ambas situaciones, corresponde al juzgador analizar el caso concreto, a fin de arribar a una solución justa y equitativa, según sea la actuación de cada parte, para la calificación del ejercicio –legítimo o ilegítimo– del *jus variandi*. En el caso bajo examen, de la información probatoria que ofrece el expediente, se aprecia, de manera evidente que, el accionante, durante el largo tiempo que prestó sus servicios en la Institución demandada, fue un trabajador ejemplar, que contó con un excelente récord laboral, el cual fue reconocido y hasta compensado por sus superiores, en diferentes épocas, a través de los constantes cursos de capacitación y de las becas al exterior... Tal y como se consignó anteriormente, el actor se desempeñaba como Capitán del remolcador "Don Beto". Mediante comunicación del señor ..., Jefe del Departamento Marino, de fecha 2 de enero de 1991, se le informó lo siguiente "A partir del 3 de enero del año en curso, usted pasará como Capitán del Remolcador don Juanillo en sustitución del señor ... Lo anterior cuenta con el visto bueno de la Presidencia Ejecutiva"... El tipo de embarcación en que venía laborando el actor, desde 1984, difiere ostensiblemente, en sus características físicas, del nuevo remolcador que se le asignó, de acuerdo con el informe pericial ... el Remolcador Don Beto, es una embarcación de modelo reciente –1983–. Las máquinas se encuentran en perfecto estado y cuenta con moderno equipo electrónico. En contraposición con esas descripciones, el barco que se le asignó al actor, fue construido en 1916 y, en términos generales, el perito evaluador que lo revisó, consideró que se encuentra en total estado ruinoso, lo cual hace que sea peligroso para la navegación, así como para las labores que desempeña, poniendo en alto riesgo la vida de sus tripulantes, así como posibles daños económicos que pueda causarle a su propietaria. Concluye el perito, indicando que el remolcador "Don Juanillo", no está habilitado para salir en alta mar... "Con este panorama fáctico, concluye la Sala que la actuación patronal, constituye una clara y evidente transgresión a los principios de buena fe y de lealtad, que deben imperar en toda relación laboral, principios éstos que se encuentran previstos en el numeral 19 del Código de Trabajo y la doctrina que lo informa". Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 267-93 de las 9:50 hrs. del 17 de noviembre de 1993.

ARTICULO 125. JORNADAS, DESCANSOS, TURNOS Y VACACIONES. Tomando en cuenta la naturaleza de las labores que cada trabajador desempeñe, la menor o mayor urgencia de éstas en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en puerto o en el mar y los demás factores análogos que sean de su interés, las partes gozarán, dentro de los límites legales, de una amplia libertad para fijar lo relativo a jornadas, descansos, turnos, vacaciones y otras de índole semejante.

JURISPRUDENCIA

FIJACION DE CONDICIONES LABORALES. AUTONOMIA DE LA VOLUNTAD. "No es valedera su tesis del accionante que, durmiendo en el mismo barco en que servía como guarda, permanecía las veinticuatro horas del día a la orden de su patrono; no es esa la interpretación que cabe darle a los artículos 118 y 125 del Código de Trabajo, si así fuera, habría que aceptar el caso excepcional de un trabajador que no necesita ni tiempo para reposar, ni tiempo para dormir; el contrato en el mar, para darle un nombre, se rige por disposiciones especiales que las partes acuerdan con amplia libertad, tomando en cuenta la naturaleza de sus labores, la menor o mayor urgencia de ésta en caso determinado, la circunstancia de estar la nave en el puerto o en el mar y demás factores concomitantes en que tengan interés empleado y empleador." Sala Segunda de la Corte, No. 159 de las 14:50 hrs. del 9 de noviembre de 1983.

JORNADA DE PERSONAL DE DIRECCION. HORAS EXTRAS. "Como Segundo Oficial de un buque, el actor tenía a su cargo labores de dirección y, por lo tanto, las horas extraordinarias no superiores a doce en

la jornada, debieron pagársele a tiempo sencillo." Tribunal Superior de Trabajo, No. 3658 de las 14:25 hrs. del 24 de setiembre de 1975.

ARTICULO 126. AUMENTO SALARIAL POR PROLONGACION DE VIAJE. Los trabajadores contratados por viaje tienen derecho a un aumento proporcional de sus salarios en caso de prolongación o retardo del viaje, salvo que esto se debiere a fuerza mayor o a caso fortuito.

No se hará reducción de salarios si el viaje se acortare, cualquiera que fuera la causa.

ARTICULO 127. GRAVAMEN LEGAL SOBRE NAVE Y SUS COMPONENTES. La nave con sus máquinas, aparejos, pertrechos y fletes estará afectada a la responsabilidad del pago de los salarios e indemnizaciones que correspondan a los trabajadores.

ARTICULO 128. ABANDONO VOLUNTARIO DE TRABAJO. CONSECUENCIAS. Por el solo hecho de abandonar voluntariamente su trabajo mientras la nave esté en viaje, el trabajador perderá los salarios no percibidos a que tuviere derecho, aparte de las demás responsabilidades legales en que incurriere. Queda a salvo el caso de que el capitán encontrare sustituto conforme a lo dicho en el artículo 123.

El patrono repartirá a prorrata entre los restantes trabajadores el monto de los referidos salarios, si no hubiere recargo de labores; y proporcionalmente entre los que hicieren las veces del cesante, en el caso contrario.

ARTICULO 129. ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR. El trabajador que sufriere de alguna enfermedad mientras la nave esté en viaje, tendrá derecho a ser atendido por cuenta del patrono, tanto a bordo como en tierra, con goce de la mitad de su sueldo, y a ser restituido cuando haya sanado, de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 120 y 121, si así lo pidiere.

Los casos no comprendidôs por la ley de Seguro Social y las disposiciones sobre riesgos profesionales se regirán de acuerdo con lo que ellas dispongan.

CONCORDANCIA

1- Convenio No. 134 de O.I.T. Relativo a la Prevención de Accidentes de la Gente del Mar, ratificado por ley No. 5851 de 9 de diciembre de 1975, publicado en el Alcance No. 48 de La Gaceta No. 59 del 26 de marzo de 1976.

ARTICULO 130. LIQUIDACION DE SALARIOS POR MUERTE DEL TRABAJADOR. REGLAS. La liquidación de los salarios del trabajador que muere durante el viaje, se hará de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Por unidades de tiempo devengadas si el ajuste se hubiere realizado en esta forma;
b) Si el contrato fue por viaje se considerará que ha ganado la mitad de su ajuste cuando falleciere durante el viaje de ida y la totalidad si muere de regreso; y
c) Si el ajuste se hizo a la parte, se pagará toda la que corresponda al trabajador cuando la muerte de éste sucediere después de comenzado el viaje. El patrono no estará obligado a ningún pago en el caso de que el fallecimiento ocurriere antes de la fecha en que normalmente debía salir el barco.

ARTICULO 131. MUERTE O PRISION POR DEFENSA DE LA NAVE. CONSECUENCIAS SALARIALES. Si la muerte del trabajador ocurriere en defensa de la nave o si fue apresado por el mismo motivo, se le considerará presente hasta que concluya el viaje para devengar los salarios a que tendría derecho conforme a su contrato.

ARTICULO 132. HUELGA. Será ilícita la huelga que declaren los trabajadores cuando la embarcación se encontrare navegando o fondeada fuera de puerto.

CONCORDANCIA

1- Art. 376 inc. c) C.T.

TITULO III
DE LAS JORNADAS, DE LOS DESCANSOS Y DE LOS SALARIOS

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 133. JORNADA DE TRABAJO. ALCANCES DE NORMAS GENERALES. Lo dispuesto en los siguientes artículos de este Título es de observancia general, pero no excluye las soluciones especiales que para ciertas modalidades de trabajo se dan en otros Capítulos del presente Código, ni el convenio que con sujeción a los límites legales realicen las partes.

CONCORDANCIAS

1- Sobre la jornada de trabajo de los menores de edad, ver art. 89 C.T.

2- Sobre la jornada de los trabajadores adolescentes, ver art. 95 de la Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998.

3- Sobre la jornada de trabajo de los servidores domésticos, ver art.104 inciso c) C.T.

ARTICULO 134. Derogado por ley 7360 del 26 de octubre de 1993, publicada en La Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1993.

CAPITULO II
DE LA JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 135. JORNADA DE TRABAJO. DIURNA Y NOCTURNA. Es trabajo diurno el comprendido entre las

cinco y las diecinueve horas, y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas.

JURISPRUDENCIA

DISMINUCION DE JORNADA. INCORPORACION AL CONTRATO DE TRABAJO. "La doctrina relevante en la materia, insiste en diferenciar el aspecto formal o sea el convenio escrito, de la parte sustancial o real, representada por la prestación de servicios en sí misma. Pues el vínculo jurídico laboral sufre modificaciones constantemente en sus elementos tales como el cambio de puesto, el aumento salarial, vacaciones entre otros. En el caso que se analiza, es evidente que la jornada ha sufrido variaciones en diferentes oportunidades y la última, que es propiamente la que se examina, perjudica los derechos laborales adquiridos por el trabajador, pues él tuvo esa jornada durante más de dos años, incorporándose como un beneficio al contrato de trabajo del reclamante, sin que sea posible hacer una rectificación administrativa y aumentar el número de horas de trabajo nuevamente, porque ello lesiona los derechos del trabajador. Por este motivo estimamos, que la variante en la jornada de trabajo atenta contra un beneficio incorporado en el contrato de trabajo del reclamante y lo procedente es mantener lo resuelto." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 312-93 de las 15:15 hrs. del 9 de diciembre de 1993.

ARTICULO 136. JORNADA DE TRABAJO. LIMITES DIARIO Y SEMANAL. JORNADA ACUMULATIVA. La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales.

CONCORDANCIAS

1- Art. 58 Constitución Política.

2- Convenio No. 1 de O.I.T. Relativo a las Horas de Trabajo en la Industria, ratificado por ley no. 6711 del 8 de enero de 1982, publicado en la Gaceta No. 23 del 3 de febrero de 1982.

3- Con relación a jornadas especiales ver art. 104 inc. c) C. T. (servicio doméstico), 125 C.T. (trabajadores del mar y vías navegables), 143 C. T. (trabajadores de confianza), 109 (trabajadores a domicilio), 89 C.T. (menores de edad), 145 C. T. (jornadas mínimas especiales), Art. 294 C.T. con relación a los trabajos o centros de trabajo insalubres y/o peligrosos.

4- Art. 87 Con relación a la prohibición de contratar a mujeres y menores en labores insalubres, pesadas o peligrosas.

5- Sobre la jornada de los trabajadores adolescentes, ver art. 95 de la Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998.

JURISPRUDENCIA

MODIFICACION PATRONAL DE HORARIO DE TRABAJO. DIFERENCIA CON MODIFICACION DE JORNADA. "El cuadro fáctico expuesto y las pretensiones de los reclamantes, obliga a analizar la naturaleza jurídica y fundamentos del Ius Variandi. Una de las características del contrato de trabajo es que, durante su existencia sufre innumerables modificaciones causadas por necesidades de la empresa o del propio empleado. Algunas de ellas inciden sobre el trabajador, como el caso del salario que tiende a incrementarse con el transcurso del tiempo o la movilidad en el empleo que suponen los ascensos o cambios de puestos. Sin embargo también pueden darse en relación con el empleador, por ejemplo en los casos de sustitución patronal. Algunas de las transformaciones en la relación laboral, se producen por una voluntad clara del patrono, sea persona física o jurídica, pues los estima necesarios para el buen funcionamiento de la empresa, lo cual se conoce con el nombre de Ius Variandi. Tanto la doctrina como la jurisprudencia laboral (Ver sentencia de la Sala Segunda N° 23 de las nueve horas treinta minutos del veintisiete de marzo de mil novecientos ochenta y siete) han definido el Ius Variandi como la potestad del empleador para modificar las condiciones del contrato de trabajo. Esta facultad de disposición, encuentra su límite fundamental en quienes dan la prestación personal de servicios, porque es permitida siempre y cuando no cause perjuicios graves. Dicho concepto, no regulado por ley alguna, requiere de una labor interpretativa de parte del Juzgador, en la cual se determina si la modificación del contrato de trabajo, provoca una simple incomodidad o un daño serio al trabajador... Nuestra jurisprudencia, al pronunciarse en relación con las alteraciones relativas al tiempo de la prestación, ha diferenciado los casos en que hay modificación horaria, es decir, la distribución de las horas de

servicio, a aquellos en que se varía la jornada de trabajo, incidiéndose directamente sobre el número de horas trabajadas, o cambiándola. En relación con los cambios de horario la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha sostenido que por sí solos no involucran una modificación sustancial del contrato de trabajo y por ende son permitidos. Así se pronunció dicho Tribunal en su sentencia N° 23 de las nueve horas treinta minutos del veintisiete de marzo de mil novecientos ochenta y siete al decir: "II.- En cuanto al primer aspecto alegado, tanto la doctrina como la jurisprudencia laboral estiman, en principio, facultativas para el empleador y correlativamente obligatorias para el trabajador las alteraciones del horario, siempre que ello no sea arbitrario ni lesione intereses económicos o morales del empleado, de manera que el cambio de aquél no implica, por sí sólo, una modificación esencial del contrato de trabajo, ni se puede reputar como un ejercicio abusivo del ius variandi." Situación contraria se da en relación a la alteración de la jornada de trabajo, pues la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, ha considerado que sí causa perjuicios serios al trabajador. A continuación transcribimos parcialmente una resolución, donde se asemejan los términos de horario y jornada. El fallo de las 9:10 horas del seis de junio de mil novecientos ochenta y tres dijo: "Tampoco puede ser obligado el trabajador a aceptar un cambio de horario en que además de aumentársele el número de horas a laborar, se le cambie el mismo, pues pasó de ser una sola jornada a otra totalmente fraccionada: laboraba de las seis de la tarde a las diez y treinta de la noche, sean cuatro horas y treinta minutos, y pasó a laborar de cinco a ocho de la mañana, de las once de la mañana a las dos de la tarde y de siete a ocho de la noche, sean siete horas diarias y los sábados de las cinco de la mañana a la una de la tarde. No es aceptable la tesis de la parte patronal cuando alega que tenía derecho a variar la jornada de trabajo, porque se trataba de un trabajador a tiempo completo, porque tal variación en el contrato de trabajo perjudica evidentemente al trabajador, y le trae una serie de consecuencias que varían la situación con que contaba cuando laboraba con el horario anterior." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 244-94 de las 9:50 hrs. del 17 de agosto de 1994.

ARTICULO 137. JORNADA DE TRABAJO. TIEMPO DE TRABAJO EFECTIVO. Tiempo de trabajo efectivo es aquél en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

CONCORDANCIAS

1- Art. 71 inc. e) C. T. con relación a la jornada emergente.

2- Ver art. 104 inciso c) con relación a los descansos durante la jornada de los servidores domésticos.

JURISPRUDENCIA

JORNADA DE TRABAJO. FRACCIONADA Y CONTINUA. "Nuestra legislación laboral clasifica la jornada ordinaria de trabajo diaria en diurna, nocturna y mixta, según la hora en que se dé la prestación del servicio, éstas, a su vez, se dividen en continuas o discontinuas, o como lo dijera el recurrente, en fraccionadas o no. La continua, es aquella jornada en que no se puede salir del lugar donde se presta el servicio, durante el período de descanso y de comidas, que se computará como tiempo de trabajo efectivo dentro de la jornada. La discontinua o fraccionada, es aquella, en la que el trabajo diario se distribuye en dos medias jornadas, frecuentemente iguales, las que se encuentran divididas por un descanso intermedio, en el cual se interrumpen las labores diarias, a fin de tomar alimentos dentro o fuera del lugar de trabajo y descansar durante el mismo; intermedio éste que no se computa en la jornada como tiempo de trabajo efectivo. De ahí que, el descanso entre las dos sesiones de trabajo o medias jornadas, puede ser de una o de más horas, según la índole de la actividad que se ejecuta y las necesidades de ésta. El descanso cotidiano intermedio, interrumpe la prestación de servicios de la jornada, sólo en el período de tiempo comprendido entre sesión y sesión de trabajo, por lo que finalizado el intermedio se debe continuar, con la prestación que corresponda para el resto de la jornada diaria. Así las cosas, si un trabajador asiste a laborar a la primera jornada y después del intermedio deja de concurrir en forma inmotivada o sin licencia del patrono, a la segunda media o resto de jornada, incurrirá en la causal prevista en el inciso a), del artículo 72 del Código de Trabajo, no en una mera inasistencia al trabajo, como en forma errónea lo pretende el señor V.A., y si, eventualmente se presentara a laborar dos o tres horas después de concluido el intermedio, tal acción no se puede tomar como llegada tardía, sino como lo que realmente es, abandono de trabajo. La jornada de trabajo es una, independientemente de que ésta sea continua o discontinua; por ello, si un trabajador inicia la jornada de trabajo y, con posterioridad, no concluye la jornada ese día o se ausenta de ella por varias horas, lo que hace es abandonar su trabajo." Sala Segunda de la Corte, No. 89-97 de las 9:10 hrs. del 9 de mayo de 1997.

REFERENCIA

Adicionado por ley N° 31 de 24 de noviembre de 1943.

ARTICULO 138. JORNADA MIXTA. LIMITES. Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas.

JURISPRUDENCIA

JORNADA ACUMULATIVA MIXTA. ALCANCES. "Para los trabajadores que por su propia condición no son insalubres o peligrosos –y en esta condición está el de salonero que desempeñaba el actor–, establece el artículo 136 del Código de Trabajo, por vía de excepción, que podrá estipularse una jornada mixta hasta de ocho horas. El artículo 138 establece que la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero como expresamente hace la salvedad de lo dispuesto en el artículo 136 ibídem, claro se entiende que se refiere a las jornadas de trabajo que sean insalubres o peligrosas. De modo que la ley permite, no sobrepasando de cuarenta y ocho horas semanales, para trabajos como el de salonero que no sean insalubres ni peligrosos una jornada mixta por igual tiempo, y no tiene asidero legal el argumento del recurrente, que en este caso, si la jornada excede de cuarenta y ocho horas han de pagarse con aplicación del artículo 138 como extraordinarias las horas que excedan de siete diarias. Los demandados en el caso en estudio, como lo han demostrado con las planillas presentadas, firmadas varias por el actor, le pagaron las cuarenta y ocho horas de la jornada mixta, y el propio recurso de éste expresa que está 'ampliamente demostrado que mis patronos no me pagaron sino dieciocho horas extras semanales a lo sumo'. Sumadas esas horas extraordinarias las de la jornada mixta, resultan las sesenta y seis horas semanales trabajadas por el actor y de acuerdo con lo expuesto, correctamente pagadas por los demandados." Sala de Casación, No. 101 de las 16:40 hrs. del 27 de noviembre de 1956, Segundo Semestre, Segundo Tomo, página 1968.

ARTICULO 139. JORNADA EXTRAORDINARIA. FORMA DE PAGO. El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 56 de 7 de marzo de 1944.

JURISPRUDENCIA

JORNADA EXTRAORDINARIA. CARGA DE LA PRUEBA: "En el aspecto de horas extraordinarias trabajadas los domingos y días feriados, debe estarse a lo que afirma la parte trabajadora en tanto no se desvirtúe su dicho con prueba idónea, pues de otro modo se cometería el grave error de trasladar la carga de la prueba a la parte más débil de la relación laboral." Tribunal Superior de Alajuela, No. 1430 de las 9 hrs. del 17 de setiembre de 1974.

JORNADA EXTRAORDINARIA. CARGA DE LA PRUEBA: "Ha establecido este Tribunal en numerosos precedentes que el trabajador que reclama el pago de horas extra debe probar el número de horas que laboraba por encima de la jornada ordinaria, y que no basta la omisión del demandado de contestar la acción para que se tengan por ciertas las afirmaciones del trabajador al respecto, sobre todo cuando... esa jornada resulta a todas luces exagerada. Tribunal Superior de Trabajo, No. 958 de las 9:55 hrs. del 13 de abril de 1973.

JORNADA EXTRAORDINARIA. CARACTER PERMANENTE. ILEGALIDAD. "...si bien es cierto, como lo alega la parte accionada, el camarón es un producto perecedero, también es cierto que la firma demandada ... es una empresa que se dedica precisamente al procesamiento de ese producto y que, por consiguiente, debe estar preparada en tal forma que le permita hacer el trabajo sin sacrificar las horas de descanso de sus trabajadores. En realidad, la demandada no demostró en forma fehaciente que se estuviere en presencia del caso de excepción a que alude el artículo 140 del Código de Trabajo, esto es que, la superproducción de camarón se da ocasionalmente y por ello deben los empleados laborar jornadas extras; y más, bien, por el contrario, de autos se desprende que la superproducción de ese marisco es regular; y tan es así que, en el mes de junio la accionante fue amonestada en dos oportunidades por negarse a trabajar más de las doce horas al día y en ese mismo mes se le destituyó por haberse nuevamente negado a laborar jornada extraordinaria; todo lo cual indica que la superproducción es frecuente y siendo ello

así, ya no se está ante el caso de excepción que contempla el numeral 140 supracitado, dándose más bien una situación diferente cual es que, el trabajo por más de doce horas al día se hace regular en la planta de la firma demandada, de donde resulta que ya no se trata en verdad de una jornada extraordinaria y por consiguiente, el trabajador no está en el deber de prestar ese servicio" Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 62-85 de las 10 horas del 3 de mayo de 1985. Ver en igual sentido Sala Segunda No. 139-94.

JORNADA EXTRAORDINARIA. AUSENCIA DE DERECHOS ADQUIRIDOS. "La mayor parte de la doctrina, considera que la prolongación de la jornada de trabajo, debe obedecer a una necesidad imperiosa de parte de la empresa. Se trata de una circunstancia excepcional, derivada de una situación específica que la amerite, de ahí que no cabe convertirlas en habituales con la burla consiguiente de la jornada ordinaria, que se estableció respondiendo a necesidades de orden público, interés social y en defensa de la salud del trabajador. (...) los alcances ahí contenidos, responden a las medidas tomadas por la parte demandada, tendentes a regular de la manera más justa y equitativa para ambas partes, la prestación de horas extraordinarias, por parte de los guardas de la Institución. Al establecerse los turnos rotativos en escuadras, con jornadas de ocho horas, se le da participación a los restantes guardas que estaban excluidos del servicio extraordinario, fomentando de esa forma, una igualdad de oportunidades para sus trabajadores. Carecía de sentido, que la demandada desembolsara gran cantidad de dinero, a efecto de satisfacer el pago de horas extra a un grupo de guardas, estando en la posibilidad de que el mismo servicio lo podían realizar, además de los actores, los restantes guardas que estaban asignados en escuadras. Debe quedar claro que, la posición que pretende los actores de la entidad patronal, la haría incurrir en pérdidas financieras con la concesión de la jornada extraordinaria, por labores que pueden realizar otros guardas, en jornadas ordinarias o laborando todos menos tiempo extra. Se da así participación a más trabajadores en la jornada extraordinaria y no se lesiona severamente, el descanso que, por disposición legal, debe disfrutar el trabajador. ...Además de lo señalado, las horas extra se siguen reconociendo, dependiendo del horario que corresponda al turno asignado, ya sea que se trabaje fines de semana o en jornada nocturna, siempre se percibirá el beneficio correspondiente derivado de las mismas. La práctica consuetudinaria que alega el recurrente como irrespetada, carece de todo fundamento legal. La costumbre como fuente de derecho, no puede ser acogida en contra de los preceptos legales que regulan la materia, dado que las jornadas de trabajo prestada por los accionantes, en modo alguno puede constituir un derecho adquirido en su favor. Tal y como se señaló en los considerandos precedentes, las horas extra no constituyen una obligación patronal, pues la misma se origina en una situación excepcional y transitoria, y una vez

desaparecida, el trabajador se mantiene prestando la jornada ordinaria inicialmente pactada, sin que pueda alegarse algún derecho en ese sentido." 1992. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 243 de las 11:10 horas del 2 de octubre.

ARTICULO 140. JORNADA DE TRABAJO. LIMITE MAXIMO. La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio, no puedan sustituirse los trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

CONCORDANCIA

1- Con relación a la jornada emergente, Art. 71 inc. e) C. T.

2- Con relación a la jornada de los servidores domésticos, Art. 104 inc. c) C. T.

3- Con relación a jornada de los trabajadores del mar y vías navegables, Art. 125 C.T.

5- Con relación a jornada de los trabajadores a domicilio, Art. 142 C.T.

5- Con relación a jornada de los trabajadores a domicilio, Art. 109 C.T.

6- Con relación a jornada de los trabajadores menores de edad, Art. 89 C.T.

7- Con relación a jornada mínimas especiales, Art. 145 C. T.

ARTICULO 141. PROHIBICION DE JORNADA EXTRAORDINARIA. TRABAJOS PELIGROSOS O INSALUBRES. En los trabajados que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

REFERENCIA

Derogado el aparte segundo por la ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944.

CONCORDANCIA

1- Art. 294 C. T. con relación a la definición de trabajos peligrosos e insalubres.

ARTICULO 142. CUMPLIMIENTO DE LIMITES DE JORNADA. UTILIZACION DE EQUIPOS DE TRABAJADORES: Los talleres de panaderías y fábricas de masas que elaboren artículos para el consumo público, estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro.

Los respectivos patronos estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964.

ARTICULO 143. EXCLUSION DE LIMITES. Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajen sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esta jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960.

CONCORDANCIAS

1- Decreto Ejecutivo No. 20183-H, publicado en la Gaceta No. 17 del 24 de enero de 1997, Reglamento para la Determinación de los Puestos de Confianza en el Sector Público Descentralizado.

2- Arts. 3 y 4 del Estatuto de Servicio Civil, Ley No. 1581 del 30 de mayo de 1953, con relación a la determinación de funcionarios públicos de confianza en el Sector Público Central.

JURISPRUDENCIA

TRABAJADOR DE CONFIANZA. CAJERA. NO CONFIGURACION. "Como observación a lo afirmado por el Juez a-quo, ... de que la cajera es una trabajadora de confianza, y por ello puede permanecer hasta doce horas diarias en su trabajo, se le hace ver que no debe confundir 'la confianza que se debe tener a una cajera, por cuanto maneja fondos del patrono, y la confianza a que se refiere el hecho de que haya empleados de confianza no sujetos a jornada de trabajo, en razón de ser ejecutivos de las empresas.' Las cajeras son simples trabajadoras a las cuales le son aplicables todas las normas de salarios, horarios y demás características del contrato de trabajo y los empleados de confianza o ejecutivos, como bien se les podría llamar, son aquellos servidores de la empresa, que dado el alto nivel en que desempeñan sus labores, no tienen prefijados salarios mínimos, ni están protegidos por la limitación de la jornada de trabajo." Tribunal Superior de Trabajo, No. 650 de las 14:25 hrs. del 25 de febrero de 1976.

TRABAJADOR DE CONFIANZA. CONCEPTO. "Estima este Tribunal que la relación laboral se mantiene inalterable durante el preaviso, pero no concuerda con el recurrente en cuanto califica al actor como empleado de confianza. Nuestra ley y la jurisprudencia, no definen ese término, y la única referencia se hace en el artículo 143 citado, con una enumeración abierta. Por este motivo, necesariamente nos remitimos a la fuente originaria del concepto, que es la Legislación Mexicana, cuya exposición de motivos, citada por el tratadista Mario de la Cueva en "El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo" (Editorial Porrúa S.A., Tomo I, XII edición, México 1990, p. 158), dice: "los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administración y vigilancia generales". Según el

autor mencionado: "El precepto comprende dos situaciones: la primera está constituida por las funciones que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en tanto la segunda se refiere a los trabajos personales del patrono dentro de la empresa". Del texto transcrito se concluye que, para poder calificar a un empleado como de confianza, es necesario analizar sus funciones y determinar si tiene –entre otros– poderes de mando, de dirección y de fiscalización, o si ocupa un puesto en el que no siendo necesarios esos poderes sus labores son de confianza, referidas al trabajo del patrono dentro de la empresa (ejemplo: Asistente Personal del Presidente), o es un representante patronal. En el juicio que nos ocupa, no se hizo prueba alguna en este sentido y de la que consta, en autos, no es posible incluirlo dentro de la normativa del artículo 143, ni en el 5 del Código de la materia." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 108-91 de las 9:20 horas del 10 de julio de 1991.

FUNCIONARIOS POLICIALES. JORNADA DE TRABAJO. "Como se desprende del propio libelo y de las disposiciones legales aplicables –artículos 8 y 12 de la Ley Orgánica del Ministerio de Seguridad Pública y 143 del Código de Trabajo–, los servidores policiales califican dentro del régimen de excepción que contempla el artículo 58 transcrito, dadas las funciones que deben cumplir, por lo que no resulta aplicable a ellos, la limitación de cuarenta y ocho horas semanales de trabajo específico –máxime que su función no se limita al tiempo de su servicio–... Reiteradamente ha señalado esta Sala, que las obligaciones inherentes al cargo que como Guardia Civil –radiopatrullero– deba desempeñar el recurrente, como en efecto lo es la disponibilidad, con arreglo a los distintos roles de servicio que previamente establece el superior en cada comandancia, habida cuenta de las posibles emergencias que se puedan presentar, no lesiona derecho fundamental alguno de aquél..." Sala Constitucional, No. 4355-93 de las 10:30 hrs. del 3 de setiembre de 1993.

REGIMEN DE DISPONIBILIDAD. LIMITES. "Así cuando se elige una actividad a desarrollar en relación de dependencia para un empleador como en el caso en examen, ha de tenerse en cuenta, como principio, que la LIBERTAD DE CONTRATAR impide que se celebre un contrato de empleo posterior donde la prestación de servicio esclavice, denigre o discrimine al hombre, pues el trabajo debe responder siempre a la dignidad de la persona, la salud, la subsistencia, la seguridad –como principios derivados de la supremacía constitucional y la vida, sea esta personal, familiar, o social, aún en aquellos casos donde el trabajador haya consentido en su quebranto o lesión. Por ello considera la Sala que no lleva razón la C.C.S.S., al señalar, en su informe, que la disponibilidad es irrenunciable, pues en tratándose de aquellos casos donde el trabajador se haya comprometido a realizar ciertas labores –como sería el caso de la disponibilidad– puede renunciar a ellas cuando las mismas sean incompatibles con su horario de trabajo normal o discriminatorias por contraponerse a la dignidad, la salud, la subsistencia, la seguridad y la vida. Amén de una remuneración acorde con el sacrificio que la disponibilidad lleva consigo... No es que la Sala quiera establecer por jurisprudencia que el trabajo de disponibilidad laboral no puede ser realizado por ningún profesional en medicina, todo lo contrario, podría estar disponible cuando no sea incompatible con los supuestos que se indicaron en el considerando primero. El Estado siguiendo un constitucionalismo social debe estructurar y promover un orden económico justo, que permita el acceso a todos los hombres –en este caso médicos– a las fuentes de trabajo y de producción y que haga posible una distribución equitativa de las horas posibles de trabajo, promoviendo así la libertad y el derecho al trabajo, suprimiendo no sólo la explotación y discriminación, sino las trabas que hacen inaccesible que otros profesionales puedan, dedicar su tiempo libre a esa disponibilidad. Por todo lo anterior lo procedente es declarar con lugar el recurso como en efecto se hace, motivo por el cual el recurrente puede, o bien establecer un nueve régimen de disponibilidad con la Caja, o bien renunciar a él, sin que ello implique la resolución del contrato de trabajo que conforme a la Constitución y a la ley tiene plena vigencia para ambas partes..." Sala Constitucional, No. 810-91 de las 14:06 hrs. del 30 de abril de 1991.

ARTICULO 144. REGISTRO DE SALARIOS. Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.

CONCORDANCIAS

1- Art. 69 inciso a) Con relación a la obligación patronal de informar semestralmente sobre los egresos totales por concepto de salarios.

ARTICULO 145. JORNADAS MINIMAS ESPECIALES: El Poder Ejecutivo, si de los estudios que haga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resulta mérito para ello, podrá fijar límites inferiores a los del artículo 136 para los trabajos que se realicen en el interior de las minas, en las fábricas de vidrios y demás empresas análogas.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 146. Derogado por Ley No. 7679 del 25 de julio de 1997, publicada en La Gaceta No. 156 del 14 de agosto de 1997.

CAPITULO III

DE LOS DÍAS FERIADOS, DE LOS DESCANSOS SEMANALES Y DE LAS VACACIONES OBLIGATORIAS

SECCION I

DE LOS DÍAS FERIADOS Y DE LOS DESCANSOS SEMANALES

ARTICULO 147. DIAS HABILES Y FERIADOS. Son hábiles para el trabajo, todos los días del año, excepto los feriados y los días de descanso semanal existentes por disposición legal o convenio entre las partes.

REFERENCIA

Así reformado por Ley No. 7619 del 18 de julio de 1996, publicada en la Gaceta No. 152 del 12 de agosto de 1996.

CONCORDANCIA

1- Con relación a los días feriados que pueden ser laborados, Art. 151 inc. e) C.T.

2- Con Art. 104 inciso e) C.T. con relación a los días feriados y la remuneración de los mismos en la relación laboral de los servidores domésticos., art. 104 inciso e) C.T.

ARTICULO 148. FERIADOS. DIAS DE PAGO OBLIGATORIO. Se consideran días feriados y, por lo tanto, de pago obligatorio, los siguientes: el 1 de enero, el 11 de abril, el Jueves Santo y Viernes Santos, el 1 de mayo, el 25 de julio, el 15 de agosto, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre. Los días

2 de agosto y 12 de octubre también se considerarán días feriados pero su pago no será obligatorio.

El pago de estos días se efectuará de acuerdo con el salario ordinario, si el trabajador ganare por unidad de tiempo, y de acuerdo con el salario medio que haya devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realizare a destajo o por piezas. Cuando el 12 de octubre sea martes, miércoles, jueves o viernes, el patrono deberá disponer que se trabaje ese día y el disfrute lo trasladará para el lunes siguiente. Sin embargo, en las empresas y las entidades cuyo mayor movimiento se produce los sábados y los domingos, así como las actividades que, por su índole, no puedan paralizar las labores o interrumpirlas los lunes, previa aceptación del trabajador, el patrono deberá señalar el día en que se disfrutará el feriado, dentro de un plazo no mayor de quince días.

Los practicantes de religiones distintas de la católica podrán solicitar a su patrono el otorgamiento de los días de celebración religiosa propios de su creencia como días libres y el patrono estará obligado a concederlo. Cuando ello ocurra, el patrono y el trabajador acordarán el día de reposición, el cual podrá rebajarse de las vacaciones.

Los días de cada religión, que podrán ser objeto de este derecho, serán los que se registren en el Ministerio de Relaciones Exteriores y Culto, siempre y cuando el número no exceda al de los días de precepto obligatorio, observados por la Iglesia Católica en Costa Rica. El Poder Ejecutivo reglamentará los alcances de esta disposición en los primeros sesenta días de la vigencia de esta Ley.

REFERENCIA

Así reformado por Ley No. 7619 del 18 de julio de 1996, publicada en La Gaceta No. 152 del 12 de agosto de 1996.

CONCORDANCIA

1- Con relación a descuento de días de vacaciones. Art. 160 C. T.

2- Sobre Art. 151 inc. e) C.T. con relación a los días feriados que pueden ser laborados., Art. 151 inc. e) C.T.

ARTICULO 149. FERIADOS. PROHIBICION DE OCUPAR TRABAJADORES. Queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152.

CONCORDANCIAS

1- Sobre Art. 151 inc. e) C. T. con relación a los días feriados que pueden ser laborados., Art. 151 inc. e) C. T.

2- Sobre Art. 616 C. T. con relación a las multas por violación a normas prohibitivas., Art. 616 C. T.

ARTICULO 150. FERIADOS. TRABAJADORES QUE PUEDEN LABORAR. La regla que precede tiene las siguientes excepciones:

a) En cuanto a apertura y cierre de los establecimientos donde se expenden bebidas alcohólicas al público, regirán las disposiciones de la ley respectiva;
b) Los hoteles, boticas, cantinas, cafeterías, refresquerías, panaderías, restaurantes, hosterías, fondas, teatros, cines, espectáculos públicos en general, cigarrerías, ventas de gasolina y expendios de verduras, frutas y leche, así como las instituciones de beneficencia, podrán permanecer abiertos todos los días y horas que lo permitan las leyes vigentes o reglamentos especiales. Estos últimos se dictarán oyendo previamente a patronos y trabajadores.
c) Las barberías y peluquerías situadas en la capital, cerrarán solamente los domingos, los Jueves y Viernes Santos. El Poder Ejecutivo podrá extender la aplicación de esta disposición a otras zonas del país y otros feriados, oyendo de previo a patronos y trabajadores; y
d) Todo establecimiento de comercio podrá permanecer abierto hasta las doce horas los domingos y días feriados,

excepto los Jueves y Vierñes Santos, días en que el cierre será total.

En el Cantón Central de San José, solamente podrán permanecer abiertos los domingos y días feriados los negocios a que se refiere el inciso b) de este mismo artículo; las pulperías y expendios de licores cerrarán conforme se dispone en el párrafo primero de este inciso. Los trabajadores en establecimientos de comercio en todo el país no estarán obligados a trabajar los domingos y días feriados; si lo hicieren, puestos de acuerdo con sus patronos, éstos deberán remunerar su trabajo en la forma determinada en el párrafo final del artículo 152 de este Código.*

REFERENCIAS

El inciso b) fue reformado, por ley N° 2416 de 23 de octubre de 1959.

Reformado por ley N° 2 del 10 de octubre de 1945.

CONCORDANCIAS

1- Con relación al inciso a) ver Ley de Expendio de Bebidas Alcohólicas Art. 151 inc. e).

2- Con relación a los días feriados que pueden ser laborados., Art. 151 inc. e).

ARTICULO 151. FERIADOS. TRABAJADORES QUE PUEDEN LABORAR. También se exceptuarán de lo ordenado en el artículo 149 las personas que se ocupan exclusivamente:

a) En las labores destinadas a reparar deterioros causados por fuerza mayor o caso fortuito, siempre que la reparación sea impostergable;
b) En labores que exigen continuidad por la índole de las necesidades que satisfacen, por motivos de carácter técnico, o por razones fundadas en la conveniencia de evitar notables perjuicios al interés público, a la agricultura, a la ganadería, o a la industria;

* Debe entenderse, párrafo segundo del art. 152.

c) En las obras que por su naturaleza no pueden ejecutarse si no en estaciones determinadas y que dependen de la acción irregular de las fuerzas naturales;
d) En los trabajos necesarios e impostergables para la buena marcha de una empresa; y
e) En las labores no comprendidas en el presente y anterior artículos, siempre que el trabajador consienta voluntariamente en trabajar durante los siguientes días feriados: el 19 de marzo, el 11 de abril, el día de Corpus Christi, el 29 de junio, el 2 y el 15 de agosto, el 12 de octubre y el 8 de diciembre.

REFERENCIAS

Reformado por ley N° 1090 de 29 de agosto de 1947.

El inciso e) fue reformado tácitamente por medio de ley 7619 del 18 de julio de 1996, publicada en la Gaceta No. 152 del 12 de agosto de 1996, según la cual dejaron de ser días feriados el 19 de marzo, el día de Corpus Christi, el 29 de junio y el 8 de diciembre.

ARTICULO 152. DESCANSO SEMANAL. EXCEPCIONES. JORNADA ACUMULATIVA MENSUAL. Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce de salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente

interés público social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar en el Ministerio de Trabajo, autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 859 de 2 de mayo de 1947 y 3372 de 6 de agosto de 1964.

CONCORDANCIAS

1- Art. 59 Const. Política.

2- Convenio No. 14.de O.I.T. Sobre el Descanso Semanal en la Industria, ratificado por Ley No. 6765 del 7 de junio de 1982, publicado en La Gaceta No. 126 del 2 de julio de 1982.

3- Convenio No. 106 de O.I.T. Sobre el Descanso Semanal en el Comercio y las Oficinas, ratificado por Ley No. 2330 del 9 de abril de 1959, publicado en La Gaceta No. 83 del 16 de abril de 1959. Con relación a los días de descanso remunerados cuando se paga quincenal o mensualmente, Art. 235 inc. a) C. T.

4- Con con relación a la definición de trabajos insalubres y peligrosos, Art. 294 C. T.

5- Con relación a la no interrupción de la continuidad del trabajo, Art. 153 párrafo final C. T.

6- Con relación al descanso semanal de los servidores domésticos, art. 104, inciso d) C.T.

7- Convenio No. 14.de O.I.T. Sobre el Descanso Semanal en la Industria, ratificado por ley no. 6765 del 7 de junio de 1982, publicado en La Gaceta No. 126 del 2 de julio de 1982.

8- Convenio No. 106 de O.I.T. Sobre el Descanso Semanal en el Comercio y las Oficinas, ratificado por ley no. 2330 del 9 de abril de 1959, publicado en La Gaceta No. 83 del 16 de abril de 1959. art. 125 del C. T.

9- Con relación a día de descanso de los trabajadores del mar y las vías navegables, ver art. 125 del C. T.

JURISPRUDENCIA

TRABAJO EN DIA DE DESCANSO. REQUISITOS Y LIMITES. "Si bien es cierto que de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo tecero del artículo 152 del Código de Trabajo, por convenio de las partes se permite trabajar durante el día de descanso en tratándose de actividades de evidente interés público social –como el caso de autos–, desde el momento en que el trabajador no está de acuerdo en hacerlo deben otorgarse los descansos, teniendo el patrono la única opción de que estos puedan serlo en forma acumulativa mensual, conforme lo dispone el último párrafo del artículo citado. Como la negativa del trabajador –para no prestar sus servicios el día de descanso semanal– resulta irrenunciable por disposición del artículo 74 constitucional, la sanción a ella impuesta resulta arbitraria y procedente el amparo, así como dejar sin efecto la sanción impuesta y si ya se hubiera ejecutado, restituir lo que se hubiera dejado de pagar en virtud de su aplicación..." Sala Constitucional, No. 2222-92 de las 14:51 hrs. del 12 de agosto de 1992.

ROMPIMIENTO DE RELACION CONTRACTUAL CON RESPONSABILIDAD PATRONAL POR NO OTORGAMIENTO DE DIA DE DESCANSO. "La actora manifiesta que tuvo que dar por roto su contrato de trabajo porque no se le otorgaba el día de descanso semanal. ... Por las razones expuestas en este aparte, se ha considerado demostrada la causa que tuvo la actora para rescindir el contrato, causa que necesariamente ha de estimarse como justa, por tratarse de la negación de un legítimo derecho que tiene todo trabajador." Tribunal Superior de Trabajo, No. 1001 de las 14:55 hrs. del 24 de marzo de 1977.

SECCION II
DE LAS VACACIONES ANUALES

ARTICULO 153. VACACIONES. REGULACION GENERAL. Todo trabajador tiene derecho a vacaciones anuales

remuneradas, cuyo mínimo se fija en dos semanas por cada cincuenta semanas de labores continuas, al servicio de un mismo patrono.

En caso de terminación del contrato de trabajo antes de cumplir el período de las cincuenta semanas, el trabajador tendrá derecho, como mínimo, a un día de vacaciones por cada mes trabajado, que le será pagado en el momento de retiro de su trabajo.

No interrumpirán la continuidad del trabajo las licencias con goce de salario, los descansos otorgados por el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, las enfermedades justificadas, la prórroga o renovación inmediata del contrato de trabajo, ni ninguna otra causa análoga que no termine con éste.

REFERENCIAS

El párrafo segundo fue adicionado por ley N° 1948 de 4 de octubre de 1955.

Reformado por ley N° 4302 de 16 de enero de 1969.

CONCORDANCIAS

1- Const. Polit. Art. 50.

2- Sobre las vacaciones de los servidores domésticos, art. 104, inciso f).

3- Convenio 101 de O.I.T. Relativo a las Vacaciones Pagadas en la Agricultura, ratificado por Ley No. 6763 del 19 de mayo de 1982, publicado en La Gaceta No. 125 del primero de julio de 1982.

4- Art. 104, inciso f) C.T. con relación a las vacaciones de los servidores domésticos.

5- Con relación a las consecuencias de huelga o paro durante las vacaciones, Art. 386 C. T.

6- Con relación a la no interrupción de la continuidad del contrato de trabajo., Arts. 30 inc. c) y 73 C. T.

7- Con relación a la compensación de vacaciones por terminación de contrato de trabajo. Art. 156, C. T.

JURISPRUDENCIA

NO OTORGAMIENTO DE VACACIONES. EXTINCION DEL CONTRATO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL. "No conceder las vacaciones dentro del plazo de ley, constituye falta grave del patrón que da derecho a romper el contrato de trabajo con responsabilidad empresarial." Sala de Casación, No. 44 de las 15:50 hrs. del 3 de mayo de 1963.

VACACIONES REQUIEREN TRABAJO CONTINUO. "Se desprende del numeral anterior que, la fijación de aquéllas se debe hacer tomando en cuenta la existencia de labores continuas al servicio de un mismo patrono, lo cual implica un supuesto de trabajo realizado que amerite el descanso, lo que no se da en el sub- lite pues, la actora, se encontraba suspendida de su relación laboral con el Estado." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 150-95 de las 15:30 horas del 5 de mayo de 1995.

ARTICULO 154. VACACIONES. CONTRATO A TIEMPO PARCIAL O DISCONTINUO. El trabajador tendrá derecho a vacaciones aun cuando su contrato no le exija trabajar todas las horas de la jornada ordinaria ni todos los días de la semana.

CONCORDANCIAS

1- Art. 136 C. T. con relación a jornada ordinaria., Art. 136 C. T.

ARTICULO 155. VACACIONES. PLAZO PARA SEÑALAR SU DISFRUTE. El patrono señalará la época en que el trabajador gozará de sus vacaciones, pero deberá hacerlo dentro de las quince semanas posteriores al día en que se cumplan las cincuenta de servicio continuo, tratando de que no se altere la buena marcha de su empresa, industria, negocio, ni la efectividad del descanso.

JURISPRUDENCIA

LIMITES PATRONALES PARA FIJACION DE VACACIONES. "Según el artículo 59 de la Constitución Política, las vacaciones son un

derecho, no una obligación del trabajador y deben necesariamente acordarse teniendo como fin principal un justo descanso para quien labora, en el que la no afectación del servicio ocupa un importante, pero segundo lugar. Por lo tanto, si bien el artículo 155 del Código de Trabajo faculta al patrono para fijar el período en que el trabajador gozará de sus vacaciones, obviamente esto no significa que el patrono pueda imponer al trabajador el disfrute obligatorio de ese descanso, según su libre y exclusivo criterio y sin tomar en consideración las necesidades propias del empleado, y aún si éste no desea disfrutarlas, puede válidamente reservarlas para otro momento, sujeto a las disposiciones que al respecto señala el mismo Código." Sala Constitucional, No. 2763-91 de las 9:55 hrs. del 26 de diciembre de 1991.

ARTICULO 156. VACACIONES. INCOMPENSABILIDAD. Quien hubiere adquirido derecho a vacaciones y antes de disfrutarlas cese en su trabajo por cualquier causa, recibirá el importe correspondiente en dinero.

En los demás casos las vacaciones son absolutamente incompensables.

REFERENCIA

Reformado por Ley No. 7641, publicada en La Gaceta No. 219 del 14 de noviembre de 1996.

CONCORDANCIAS

1- Con relación a compensación de vacaciones por terminación de contrato de trabajo, Art. 153, C. T.

ARTICULO 157. VACACIONES. CALCULO DE LA REMUNERACION. Para calcular el salario que el trabajador debe recibir durante sus vacaciones, se tomará el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que determine el Reglamento, si el beneficiario prestare sus servicios en una explotación agrícola o ganadera; o durante las últimas cincuenta semanas si trabajare en una empresa comercial, industrial o de cualquier otra índole. Los respectivos términos se contarán, en ambos casos, a partir del mo-

mento en que el trabajador adquiera su derecho al descanso.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 31 de 24 de noviembre de 1943.

ARTICULO 158. VACACIONES. FRACCIONAMIENTO. Los trabajadores deben gozar sin interrupciones de su período de vacaciones. Estas se podrán dividir en dos fracciones, como máximo, cuando así lo convengan las partes, y siempre que se trate de labores de índole especial, que no permitan ausencia muy prolongada.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 2919 de 24 de noviembre de 1961.

CONCORDANCIA

1- Art. 386 C. T. con relación a consecuencias de huelga o paro durante las vacaciones.

ARTICULO 159. VACACIONES. ACUMULACION. Queda prohibido acumular las vacaciones, pero podrán serlo por una sola vez cuando el trabajador desempeñe labores técnicas, de dirección, de confianza u otras análogas, que dificulten especialmente su reemplazo, o cuando la residencia de su familia quedare situada en provincia distinta del lugar donde presta sus servicios. En este último caso, si el patrono fuere el interesado en la acumulación, deberá sufragar al trabajador que desee pasar al lado de su familia las vacaciones, los gastos de traslado, en la ida y regreso respectivos.

JURISPRUDENCIA

VACACIONES COMO DERECHO Y DEBER DEL TRABAJADOR: "...el beneficio de las vacaciones 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 otra, las vacaciones del primero benefician también al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece a 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 derecho y deber de trabajador, pudiendo incluso su empleador obligarlo a disfrutarlas en tiempo. Obviamente, en el caso del artículo 30 impugnado, la acumulación de vacaciones presupone la sucesión de varios períodos en los cuales el trabajador no ejerció ese derecho, en detrimento de su descanso y, de paso, de su capacidad de trabajo, y, consecuentemente también de la empresa. La prohibición de acumularlas más de una vez, pues, guarda armonía con los preceptos y principios enunciados del Derecho de la Constitución." Sala Constitucional, No. 5969-93 de las 15:21 hrs. del 16 de noviembre de 1993.

COMPENSACION DE VACACIONES NO TIENE NATURALEZA SALARIAL. "En relación con lo anterior, la Sala considera que el extremo impugnado, y que concierne al pago que se le hace al servidor, por concepto de liquidación final de vacaciones, con ocasión de la terminación del respectivo contrato de trabajo, no puede tener la condición de salario pues, más bien, de lo que se trata es de una indemnización al no poder disfrutar, el trabajador, de sus vacaciones; por lo que no existe la alternativa legal y sólo pueden ser pagadas, de ahí su carácter indemnizatorio. El apoyo jurídico, para sostener esa tesis, lo encontramos en el artículo 153, párrafo 2° y en el numeral 156, párrafo 1°, del Código de Trabajo. Efectivamente, en ambas normas, se establece el mandato legislativo expreso, de que cuando la vacación no se puede disfrutar materialmente, físicamente, por la cesación de la relación laboral, debe ser pagada en dinero -el trabajador tiene que ser indemnizado-, y a ello corresponde el rubro de mérito, denominado liquidación final de vacaciones, que se hace después de concluído el contrato de trabajo. Consecuentemente, por su carácter claramente indemnizatorio, al no ser salario, no está sujeto al pago de las cargas establecidas por la citada Ley Orgánica." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 98-91 de las 10:10 horas del 21 de junio de 1991. Ver en sentido contrario Sala Segunda de la Corte, No. 44 de las 15 hrs. del 19 de noviembre de 1980.

ARTICULO 160. VACACIONES. DESCUENTO DE DIAS. Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo sólo podrán descontarse del período de vacaciones cuando se hubieren pagado al trabajador.

CONCORDANCIA

1- Con relación a faltas injustificadas como causal de despido, Art. 81 inc. g) C. T.

2- Con relación a los pagos en exceso, Art. 173, C. T.

ARTICULO 161. VACACIONES. CONCESION Y ACUMULACION. PRUEBA. De la concesión de vacaciones, así como de las acumulaciones que se pacten dentro de las previsiones del artículo 159, se dejará testimonio escrito a petición de patronos o de trabajadores.

Tratándose de empresas particulares se presumirá, salvo prueba en contrario, que las vacaciones no han sido otorgadas si el patrono a requerimiento de las autoridades de trabajo, no muestra la respectiva constancia firmada directamente por el interesado, o a su ruego por dos compañeros de labores, en el caso de que éste no supiere o no pudiere hacerlo.

JURISPRUDENCIA

VACACIONES COMO DERECHO. CARGA DE LA PRUEBA. "Las vacaciones y el aguinaldo son derechos indiscutibles, cuyo pago efectivo compete demostrar al patrono. Al no haberse cumplido con esta obligación procesal, lo procedente es acoger este extremo, sin perjuicio de que en la etapa de ejecución del fallo se demuestre su efectivo pago." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 233-94 de las 10:50 horas del 12 de agosto de 1994.

CAPITULO IV

DEL SALARIO Y DE LAS MEDIDAS QUE LO PROTEGEN

ARTICULO 162. SALARIO. CONCEPTO. Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

CONCORDANCIAS

1- Art. 57 Const. Polit.

2- Convenio No. 95 de O.I.T., Sobre la protección del salario, ratificado por ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

ARTICULO 163. SALARIO. LIBRE ESTIPULACION. CON RESPETO DEL MINIMO LEGAL. El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo con las prescripciones de esta ley.

CONCORDANCIA

1- Con relación al salario mínimo, ver art. 177 C. T.

JURISPRUDENCIA

CONTRATO DEPORTIVO. NATURALEZA SALARIAL DEL PAGO DE FICHAJE. "La suma de ... que debió cancelársele, en un solo tracto, el 30 de abril de 1995, corresponde, según la calificación que el demandante le otorgó y los accionados no refutaron, al fichaje o prima. No obstante su indudable naturaleza salarial, reiteradamente declarada por esta Sala (votos Nos. 224 de las 9:30 hrs. del 8 de octubre de 1993 y 136 de las 9:00 horas del 10 de mayo de 1996), tal extremo se paga, al jugador, por la firma del contrato de trabajo deportivo. En otras palabras, se trata de una remuneración parcelada, cuya cancelación al beneficiario, no depende del cumplimiento de las condiciones contractuales, pues el derecho a su percepción, aún cuando se posponga la fecha para ello, se adquiere, enteramente, con la firma del acuerdo. Es, sin duda, una gratificación que se da o se ofrece al futbolista, a fin de obtener su participación en un club determinado (véase, en este mismo sentido, RUPRECHT, Alfredo, 'Deportistas', en: Enciclopedia Jurídica Omeba, Buenos Aires, Driskill S.A., tomo VI, 1979, pp. 796-797). En consecuencia, aún cuando el despido hubiese sido justificado, procedería ordenar el pago de esa cantidad a favor del actor, a título de daños y no de perjuicios." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 402-96 de las 10:40 hrs. del 20 de diciembre de 1996. En igual sentido: Sala Segunda de la Corte, No. 224 de las 9:30 hrs. del 8 de octubre de 1993, y Tribunal Superior de Heredia, No. 38-3-97 de las 7:10 hrs. del 16 de mayo de 1997.

CONTRATO DEPORTIVO. FICHAJE COMO SALARIO. DIFERENCIA CON DERECHOS DE AUTOR. NATURALEZA SALARIAL DE LAS REMUNERACIONES ADICIONALES. "Sobre este aspecto, es conveniente tener claro cual es el objeto de la ley aludida, por lo que sobre este punto es pertinente citar a la especialista Delia Lipszyc, en su obra

Derechos de Autor y Derechos Conexos, Editorial Avellaneda, Buenos Aires, 1993, página 61, donde señaló: 'El objeto de la protección del derecho de autor es la obra. Para el derecho de autor, obra es la expresión personal de la inteligencia que desarrolla un pensamiento que se manifiesta bajo una forma perceptible, tiene originalidad o individualidad suficiente, y es apta para ser difundida y reproducida'. A este respecto el artículo 78 de la Ley de Derechos de Autor y Derechos Conexos, número 6683 reza: 'Los artistas, interpretes o ejecutantes, sus mandatarios, herederos, sucesores o cesionarios a título oneroso o gratuito, tienen el derecho de autorizar o prohibir la fijación, la reproducción, la comunicación al público, la transmisión y retransmisión por medio de radio o televisión, o cualquier otra forma de uso de sus interpretaciones o ejecuciones'. Y el artículo 153 del mismo cuerpo legal, reformado por ley número 6935 de veintidós de noviembre de mil novecientos ochenta y tres, dispone: 'También gozarán de la protección prevista en el artículo 78, los atletas aficionados y profesionales, que actúen en público. El ejercicio del derecho corresponderá al Club o entidad deportiva a que pertenezcan'. De la relación de estos dos artículos y la cita doctrinaria, se desprende que lo protegido por la ley, es el derecho que poseen los artistas, interpretes, ejecutantes, etc; para autorizar o prohibir la transmisión, reproducción, etc; de sus obras, interpretaciones o ejecuciones. En el caso de atletas aficionados y profesionales será el club o entidad deportiva a la que pertenezcan, quien ejerce el derecho de dar o negar esta autorización. Sin embargo, y según se puede observar de las transcripciones, ninguno de los articulos citado, ni otro artículo de dicha ley, establece que los fichajes de los jugadores profesionales de fútbol, sean emolumentos distintos al salario como lo manifiesta la demandada. Es importante en el caso que nos ocupa lo que nuestro ordenamiento laboral considera como salario. El artículo 162 del Código de Trabajo dispone: 'Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo', también el artículo 18 del mismo cuerpo legal reza: 'Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma". Se deduce de la normativa anterior, que el salario es la retribución que el trabajador percibe como contraprestación por el servicio prestado a su patrono, y que dicha retribución pude ser de cualquier clase o forma. La jurisprudencia y la doctrina, son conforme en determinar que, el salario comprende no sólo el fijado en la escala respectiva, sino también las remuneraciones adicionales, sean estas bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad etc; por lo que salario o sueldo se refiere a la totalidad de beneficios que recibe el trabajador, llámese fichaje, premios, comisiones, etc." Sala Segunda de la Corte, No. 224 de las 9:30 hrs. del 8 de octubre de

1993. Ver en igual sentido Tribunal Superior de Heredia, No. 38-3-97 de las 7:10 hrs. del 16 de mayo de 1997.

AGUINALDO ADICIONAL. NO ES SALARIO. "Percibir los trabajadores de las empresas demandantes un aguinaldo en el mes de febrero de cada año... aparte del que les corresponde recibir en diciembre con fundamento en la Ley Número 2412 de 23 de octubre de 1959, no es causa para que la Caja Costarricense de Seguro Social reclame a esas empresas el pago de cuotas obrero patronales derivadas de esos aguinaldo, toda vez que, en realidad el beneficio adicional aludido no constituye propiamente un salario como lo pretende la parte demandada, ya que el sueldo como lo define el Código de Trabajo en su artículo 162 es la retribución que el patrono debe pagar al servidor en virtud del contrato de trabajo; y, en el caso en estudio resulta que, el beneficio de repetida cita se da en forma gratuita y no como contraprestación a un servicio contratado del trabajador. Por otra parte, el artículo 8 de la Ley supramencionada estipula que el importe de los aguinaldos comprende un mínimo de ventajas para el trabajador, de manera que, el aumento normal de esa gratificación –como en el caso que nos ocupa– no desnaturaliza su carácter de beneficio gratuito. Así mismo, conviene dejar claro que las sumas que se entreguen por ese concepto no serán computadas para calcular el monto de ninguna prestación otorgada por el Código de Trabajo ni de las cuotas de la Caja Costarricense de Seguro Social. (Véase sentencia de esta Sala No. 120 de las 9:20 hrs. del 13 de junio de 1984)." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 260 de las 9:30 hrs. del 3 de diciembre de 1985.

AGUINALDO ADICIONAL. NO ES SALARIO. NO PROCEDE PAGO DE CUOTAS DE LA CAJA SOBRE AGUINALDO. "Alega el recurrente violación del artículo 17 del Código de Trabajo, sosteniendo que con la interpretación que se ha hecho por los tribunales de instancia, de que el exceso de un mes por año que obliga la ley al patrono de reconocer al trabajador como aguinaldo, no constituye salario para efectos del pago de la cuota obrero-patronal a la Caja Costarricense del Seguro Social, se le perjudica al trabajador y no se le beneficia. Al respecto debe decirse que no parece llevar razón la parte recurrente, pues el recibo de una pensión es eventual y a posteriori, en cambio resulta mucho más beneficioso para él el percibir de inmediato cualquier exceso que el patrono le otorgue como aguinaldo, pues es el disfrute actual para él y su familia." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 38 de las 14:50 hrs. del 20 de abril de 1983.

ARTICULO 164. SALARIO. FORMAS DE PAGO. DEL SALARIO. El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a

destajo; en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

CONCORDANCIA

Con relación a la forma de cálculo del salario semanal, quincenal y mensualmente ver art. 235 C. T.

JURISPRUDENCIA

SALARIO. PAGADERO EN DOLARES. TIPO DE CAMBIO. "En relación con la pretensión del señor ..., debe observarse que este trabajador presenta una situación particular, y radica en que, además del salario reportado a la Caja Costarricense del Seguro Social, también se demostró que semestralmente recibía la suma de tres mil quinientos dólares por concepto de comisión.- Según las manifestaciones del señor ..., por concepto de comisión propiamente se le adeudan doscientos diez mil colones, toda vez que le había sido cancelada una diferencia; de manera que a tal suma limita su pretensión respecto de la comisión mencionada.- Se ha tenido por demostrada la existencia de la comisión que se cobra, y en cuanto a éste punto no es objeto de recurso, sino más bien, el reparo se da en cuanto al monto propiamente de lo concedido, en razón de la conversión de dólares a colones, que verificó el Tribunal, a efecto de proceder a la fijación de los rubros solicitados particularmente por este actor.- La Sala considera que fue acertada la decisión tomada por el Tribunal sentenciador, cuando verifica los cálculos partiendo del tipo de cambio interbancario (setenta y siete colones por dólar), que regía cuando se dictó el fallo de comentario.- Dicha valoración de la moneda norteamericana, es consecuente con la equidad que debe regir en los contratos suscritos entre particulares, además de que es la tesitura que brinda una opción más justa, equitativa y apegada a las consideraciones que en torno a la acción de inconstitucionalidad N° 3495-92, de 14:30 horas del 19 de noviembre de 1992, respecto del artículo 6 de la Ley de la Moneda, emitió la Sala Constitucional." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia., No. 32-95 de las 9 hrs. del 20 de enero de 1995.

ARTICULO 165. SALARIO. PAGO EN EFECTIVO. PROHIBICION DE ORDENES DE PAGO. EXCEPCION. El salario deberá pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero. Queda absolutamente prohibido hacerlo en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Las sanciones legales se aplicarán en su máximo cuando las órdenes de pago sólo fueren canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Se exceptúan de la prohibición anterior las fincas dedicadas al cultivo de café donde en la época de la recolección de las cosechas se acostrumbre entregar a los trabajadores dedicados a esa faena, cualquiera de los signos representativos a que se refiere este artículo, siempre que su conversión por dinero se verifique necesariamente dentro de la semana de su entrega.

REFERENCIA

(Reformado por ley N° 31 de 24 de noviembre de 1943).

JURISPRUDENCIA

SALARIO MINIMO. DEBE PAGARSE EN DINERO EFECTIVO. "No lleva razón la recurrente en las alegaciones de que se le causa perjuicio porque tanto el fallo de primera como de segunda instancia al confirmar aquél, establecen que aunque los actores admiten haber recibido ciertos bienes, tales como verduras, leche, leña y frutas, éstos no se computan como parte de sus salarios, porque no existe punto de referencia que permita establecer con exactitud a cuánto se reduce en dinero lo recibido por los actores y además, porque no se demostró que se hubieren contratado los trabajadores advertidos que como parte de su remuneración recibirían salario en especie. En efecto, carece de importancia establecer si las verduras, leche, leña y otros productos que los actores recibían en su trabajo es salario en especie y por consiguiente que formaba parte de sus sueldos, toda vez que, el salario en especie no puede computarse para los efectos de completar el mínimo; éste debe estar constituido únicamente por dinero en efectivo y lo que se da en especie es un beneficio para el trabajador adicional al mínimo. Admitir que lo que reciba en especie debe considerarse para efectos de completar el mínimo, sería ir contra el espíritu del artículo 165 del Código de Trabajo que establece que el salario debe pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero y queda absolutamente prohibido hacerlo en mercadería, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda ya que, de admitirse que lo entregado en especie puede servir para completar el mínimo legal, el patrono podría darle un mucho mayor valor al salario en especie y reducir lo correspondiente al dinero." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 216-85 de las 9:30 hrs. del 30 de octubre de 1985.

ARTICULO 166. SALARIO EN ESPECIE. Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.

En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos.

Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador.

No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 31 de 24 de noviembre de 1943.

JURISPRUDENCIA

SALARIO EN ESPECIE. CARGA DE LA PRUEBA. DEL SALARIO EN ESPECIE. "En relación con ese extremo, se tiene que, en su memorial de demanda, el accionante consigna ... lo siguiente: 'En razón del puesto que desempeñaba, el suscrito tiene para su uso personal y laboral y con absoluta discreción un vehículo ..., el cual devolví al finalizar la relación laboral...'. Al expresar lo anterior, el señor ... quedó procesalmente obligado, de acuerdo con lo que establece el artículo 454, inciso c) del Código de Trabajo a ofrecer o enunciar los medios de prueba correspondientes para acreditar ese hecho, incluyendo los testigos que hubiera estado en capacidad de designar al efecto...". Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 118 DE LAS 14:50 hrs. del 9 de agosto de 1989.

SALARIO EN ESPECIE. NUMERUS APERTUS. "Por salario en especie, conforme lo define el artículo 166 del Código de Trabajo, ha de entenderse únicamente lo que recibe el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestido y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato. Ese concepto un poco reducido en cuanto a sus

alcances, se ha interpretado por la jurisprudencia en sentido menos estricto, pues existen ciertos casos en que es innegable que saliéndose de ese marco un poco estrecho de la norma citada, en ocasiones se concedan al trabajador ciertos beneficios de los cuales se aprovecha también la familia, los que deben considerarse, según el caso como salario en especie y tomarse en cuenta en el cálculo del monto de las prestaciones. Desde luego, lo anterior tiene su sentido o su base, y la encontramos en la frase final del párrafo primero de la disposición legal ya citada, cuando dice: '...y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato'. Lo expuesto quiere decir, que se refiere en un sentido más apegado a la realidad, al aprovechamiento personal y familiar inmediato que se obtenga de esa ventaja adicional, siempre que en su verdadero contenido no prive la intención de otorgar un beneficio gratuito. El vehículo y servicio telefónico concedido al actor para el desempeño de su cargo, no se aviene en principio, a la naturaleza de los bienes catalogados por ley como propios del salario en especie, a diferencia de la casa de habitación, que sí se encuentra contemplada dentro de la disposición legal, pero en esta materia, y según las circunstancias, nada obsta desde luego para que, sobre los servicios primeramente señalados, se pueda pactar lo contrario autorizándose su uso personal y familiar y tenerse por ahí como salario del trabajador, pero en el caso concreto tales cosas no han sucedido, además, los servicios de vehículo y teléfono eran indispensables para el eficiente desempeño del cargo que ocupaba el actor, dada la índole de sus funciones de director de obras civiles de la accionada, por lo que procede, pues, desestimar estos extremos del recurso. Distinta es la situación respecto al beneficio adicional de la casa de habitación, como ya se indicó, que a más de no mediar limitaciones de orden legal, esta Sala disiente del criterio sustentado por el Tribunal Superior, y estima que la ventaja que se le otorgaba al actor en cuanto a proporcionarle casa de habitación, sí está dentro del ámbito del salario en especie, pues no hay duda que era un suministro cuya finalidad era dotar al actor de comodidades para alargar o estimular su permanencia con la empresa, y observándose que él viajaba de su lugar de trabajo a su lugar de residencia en el centro de la ciudad de Liberia." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 222-84 de las 9:40 hrs. del 26 de octubre de 1984.

ARTICULO 167. SALARIOS. NO DISCRIMINACION SALARIAL. Para fijar el importe del salario en cada clase de trabajo se tendrán en cuenta la cantidad y calidad del mismo.

A trabajo igual, desempeñado en puesto, jornada y condiciones de eficiencia iguales, corresponde salario igual, comprendiendo en éste, tanto los pagos por cuota diaria, cuanto

las percepciones, servicios como el de habitación y cualquier otro bien que se diere a un trabajador a cambio de su labor ordinaria.

No podrán establecerse diferencias por consideración de edad, sexo o nacionalidad.

REFERENCIA

Párrafo segundo reformado por ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 57 y 33 de la Const. Polít.

2- Convenio No. 100 de O.I.T. Relativo a la Remuneración entre la mano de obra masculinta y la mano de obra femenina por un trabajo de igual valor, ratificado por Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

3- Convenio No. 111 de O.I.T. Sobre la Discriminación en Materia de Empleo y Ocupación, ratificado por Ley No. 2848 del 26 de octubre de 1961, publicado en La Gaceta No. 249 del 2 de noviembre de 1961.

4- Ley Sobre la Prohibición de la Discriminación en el Trabajo, No.2694 de 22 de noviembre de 1960.

5- Con relación a distinción entre extranjeros y nacionales, ver arts. 13 y 69 inc. b) C. T.

JURISPRUDENCIA

DISCRIMINACION SALARIAL. PESE A DIFERENTE DENOMINACION ACADEMICA. "Considera esta Sala que al no existir diferencia en el aspecto académico curricular, ni en las funciones que realizan y en atención a los requisitos que se exigían anteriormente y los que exige actualmente la Universidad de Costa Rica, tanto las enfermeras de la antigua Escuela de Enfermería como las actuales Bachilleres, deben tener un trato igual en cuanto a todas sus relaciones labores, como el salario – sea por jornada ordinaria o extraordinaria- dedicación exclusiva y carrera profesional, de tal forma que el Título Profesional de Enfermería (Diplomado) quedará equiparado para todos los efectos al Bachiller actual. ... Todo ello con fundamento en el artículo 33 que establece el derecho a la igualdad y la no discriminación y el principio constitucional

de que todos aquellos trabajadores que se encuentren en una misma situación deben ser tratados por igual, principio que está plasmado en el artículo 57 de la Carta Política al señalar 'El salario será siempre igual para trabajo igual idénticas condiciones de eficiencia'... y que fue desarrollado en el párrafo segundo del artículo 167 del Código de Trabajo..." Sala Constitucional, No. 1474-91 de las 16 hrs. del 6 de agosto de 1991.

NO DISCRIMINACION. POR DIFERENCIAS SALARIALES EN DISTINTOS ORGANOS PUBLICOS. "No resulta posible la equiparación, indiscriminada, de remuneraciones entre los miembros de los poderes públicos, pues el imponer un tratamiento igual a situaciones o funcionarios que se encuentran objetivamente en circunstancias de desigualdad, quebrantaría, en general, el principio de igualdad y específicamente en materia de salarios y condiciones de trabajo, el 57 de la Constitución, habida cuenta de no ser los mismos requisitos, limitaciones, prohibiciones o condiciones de ejercicio del cargo de los funcionarios o empleados del ejecutivo con los de los miembros de los demás poderes u órganos constitucionales." Sala Constitucional, No. 1472-94 de las 17:54 hrs. del 21 de marzo de 1994. Ver con relación a la no discriminación por diferencia entre salarios del sector público y del sector privado, Sala Constitucional, No. 1727-94 de las 15:27 hrs. del 12 de abril de 1994.

ARTICULO 168. SALARIO. PLAZO PARA SU PAGO. DEL SALARIO. Las partes fijarán el plazo para el pago del salario, pero dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales, ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos.

Si el salario consistiere en participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono, se señalará una suma quincenal o mensual que debe recibir el trabajador, la cual será proporcionada a las necesidades de éste y al monto probable de las ganancias que le correspondieren. La liquidación definitiva se hará por lo menos anualmente.

JURISPRUDENCIA

FIJACION PERIODICA. CARÁCTER ALIMENTARIO. "El artículo 57 de la Constitución Política garantiza que el salario sea de fijación periódica por jornada normal para que el trabajador pueda hacer frente en forma regular e ininterrumpida a los deberes de la subsistencia de su familia." Sala Constitucional, No. 3579-94 de las 12:15 hrs. del 15 de julio de 1994.

ARTICULO 169. SALARIO. OBLIGACION DE LIQUIDACION COMPLETA. Salvo lo dicho en el párrafo segundo del artículo anterior, el salario debe liquidarse completo en cada período de pago. Para este efecto, y para el cómputo de todas las indemnizaciones que otorga este Código, se entiende por salario completo el devengado durante las jornadas ordinaria y extraordinaria.

CONCORDANCIA

1- Con relación al rompimiento del contrato con responsabilidad patronal por falta de pago de salarios ver art. 83 inc. a)

2- Art. 69 inc. g) C.T. con relación a pago de salario durante tiempo en que se imposibilite el trabajo por culpa del empleador.

JURISPRUDENCIA

NO PAGO DE SALARIOS. EXTINCION DEL CONTRATO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL. Ver jurisprudencia relacionada en el artículo 83 inc. a) de este Código sobre rompimiento contractual con responsabilidad patronal por no pago de salarios.

PAGO DE SALARIOS. CARGA DE LA PRUEBA. "La prueba del pago del salario, corresponde a la parte patronal y no a la actora, como la ha entendido el señor Juez a-quo, pues lo que debía demostrarse en juicio es el descargo de esa obligación, la que sólo podía estar a cargo del deudor –patrono-..." Tribunal Superior de Trabajo, No. 1663 de las 10:45 hrs. del 24 de mayo de 1974.

PAGO DE SALARIOS. PRUEBA DEL PAGO DE SALARIO ADICIONAL. "De todas maneras si la demandada reconoce que le pagaba al actor una bonificación anual, correspondía a ella demostrar que lo era solo en el caso de que el actor completara todo el período. Porque admitida por la sociedad demandada la circunstancia normal, debe ella probar la excepción." Sala de Casación, No. 19 de las 16 hrs. del 17 de abril de 1978.

PAGO DE SALARIOS. RETRASO. EN PAGO DE SALARIOS. ADMINISTRACION PUBLICA. "Si bien esta Sala comprende que la Administración debe seguir un procedimiento legalmente establecido para poder efectuar el pago a que tiene derecho el funcionario, lo cierto es que, aún

cuando dicho procedimiento resulte complicado, ello debe verificarse en un plazo razonable de modo que el perjuicio que ello pueda causar al servidor sea el menor posible. La inercia o ineficiencia de la Administración no tiene por qué soportarla el funcionario, pues si éste presta sus servicios a la Administración, ésta debe retribuirle con prontitud, pues el salario es parte inherente al derecho al trabajo, tal y como lo establece el artículo 57 constitucional. Estima esta Sala que si a la recurrente se le nombró a partir del primero de marzo de este año y por el resto del período lectivo, no resulta razonable que el procedimiento para la tramitación de su nombramiento y el pago correspondiente se haya demorado a tal punto que no fuera sino hasta el mes de agosto pasado que se le cancelaran sus salarios, con lo que evidentemente se le ha causado un grave perjuicio. Así, aún cuando la Administración le hubiese cancelado a la recurrente los salarios dejados de percibir en agosto último, no la exime de responsabilidad, ya que, a juicio de esta Sala, el plazo transcurrido entre la prestación del servicio por parte de la amparable y el efectivo pago del emolumento respectivo es irracional y, por ende, violatorio de lo dispuesto en los artículos 56 y 57 constitucionales, con lo que a la interesada se le ha causado un perjuicio que no está, en modo alguno, obligada a soportar." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, N° 5132-94 de las 17:39 hrs. del 7 de setiembre de 1994. Ver en igual sentido Sala Constitucional, Voto No. No.3579-94 de las 12:15 hrs. del 15 de julio de 1994.

REDUCCION PATRONAL DEL SALARIO. IMPROCEDENCIA. "Que como alega la demandada, el patrono es el que debe determinar lo relativo al giro comercial de su empresa. Incluso puede el propietario cerrar o clausurar su negocio. Pero todo ello sin perjuicio de los derechos esenciales que la legislación laboral reconoce a los trabajadores, entre los que se halla el salario. De modo que si al trabajador se le afecta en el monto de su salario, no por las condiciones propias del mercado, sino por las medidas propias del patrono (aunque ellas se inspiren en la mejor intención o en las necesidades económicas de la empresa), asiste a ese trabajador motivo justo para dar por terminado su contrato de trabajo, al tenor del art. 83 del Código de la materia, ya que la actitud del patrono constituye una falta grave de las ahí previstas." Sala de Casación, No. 96 de las 15:30 hrs. del 6 de agosto de 1957. Ver en igual Sentido Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 11-92 de las 10:10 hrs. del 17 de enero de 1992.

ARTICULO 170. SALARIOS. LUGAR DE PAGO. Salvo convenio escrito en contrario, los pagos se verificarán en el lugar donde los trabajadores presten sus servicios.

Podrá pagarse durante el trabajo o inmediatamente que éste cese, pero no en centros de vicio ni en lugares de recreo, venta de mercaderías o expendio de bebidas alcohólicas, a no ser que se trate de trabajadores del establecimiento donde se hace el pago.

ARTICULO 171. SALARIOS. PERSONA LEGITIMADA PARA SU COBRO. El salario se pagará directamente al trabajador o a la persona de su familia que él indique por escrito, una vez hechas las deducciones y retenciones autorizadas por el presente Código y sus leyes conexas.

ARTICULO 172. SALARIOS. EMBARGO DE SALARIO. CALCULO Y ALCANCES. DEDUCCIONES LEGALES. Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.

Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto.

Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia.

Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devenga una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario.

Aunque se tratare de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones.

En caso de simulación de embargo se podrá demostrar la misma en incidente creado al efecto dentro del juicio en que aduzca u oponga dicho embargo. Al efecto los tribunales

apreciarán la prueba en concîencia sin sujeción a las reglas comunes sobre el particular. Si se comprobare la simulación se revocará el embargo debiendo el embargante devolver las sumas recibidas.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6159 de 25 de noviembre de 1977).

CONCORDANCIAS

1- Con relación a procedimiento de embargo ver arts. 493 y 646 Código Procesal Civil.

2- Con relación a las deducciones de ley ver art. 32 y siguientes de la Ley del Impuesto Sobre la Renta, No. 7092 del 24 de marzo de 1988, reformada por ley No. 7302 publicada en La Gaceta No. 134 del 15 de julio de 1992; Reglamento del Seguro de Salud, aprobado por la Junta Directiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, en el art. 19 de la sesión 7082 del 3 de diciembre de 1996, publicado en La Gaceta No. 25 del 5 de febrero de 1997, que derogó el Reglamento de Enfermedad y Maternidad de la Caja; Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte de la Caja Costarricense del Seguro Social; y Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal, No. 4351 del 11 de Julio de 1969, reformada por Ley No. 7031 del 28 de abril de 1986.

ARTICULO 173. COBRO DE ANTICIPO DE SALARIO Y PAGOS HECHOS EN EXCESO. LIMITES. El anticipo que haga el patrono al trabajador para inducirlo a aceptar el empleo se limitará respecto de su cuantía, a una cuarta parte del salario mensual convenido; cuando exceda del límite fijado será legalmente incobrable y no podrá ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador.

Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por concepto de anticipos o por pagos hechos en exceso se amortizarán durante la vigencia del contrato en un mínimo de cuatro períodos de pago y no devengarán intereses. Es entendido que al terminar el contrato el patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 3636 de 16 de diciembre de 1965).

CONCORDANCIAS

1- Con relación a extremos susceptibles de ser compensados ver arts. 36, 162, 156 C. T.

2- Con relación a extremos que no pueden ser compensados ver arts. 30 inciso a), 253 C. T. y art. 4 Ley No. 1835 de Sueldo Adicional de Servidores Públicos; art. 4 Ley No. 2412 de Sueldo Adicional o Ley de Aguinaldo en la Empresa Privada.

JURISPRUDENCIA

DEDUCCIONES ILEGALES. "Finalmente, en punto al extremo petitorio de devolución de los rebajos de salarios que le practicó el patrono al actor por cuentas de clientes que se fueron sin pagar la habitación, el teléfono, la deducción de la factura número 61757 de la habitación cuarenta y dos, así como otras partidas, el Juzgador a-quo en su fallo avalado por el ad-quem, respetando la excepción de prescripción opuesta, condenó al pago de las sumas rebajadas, por no corresponder a las autorizadas por el artículo 173 del Código de Trabajo, de los últimos tres meses de la relación laboral, siendo en ejecución de sentencia donde se determinará su monto. Sobre el particular viene a señalar el recurrente que tales rebajos correspondían a vales por adelantos de salario y se liquidaban de acuerdo a la norma citada, por lo que la condenatoria impuesta viola dicho numeral. Al respecto y como ya fue expresamente determinado en acápites precedentes, quedó acreditado en autos los rebajos de salario que se le hacían al demandante ..., los cuales no correspondían precisamente a rebajos por adelantos de sueldo en los términos del artículo 173 ibídem, amén de que es ésta una posición no adoptada al contestar el hecho décimo cuarto de la demanda, con relación al cual únicamente se indicó que no se le adeudaba al actor suma alguna. En tales circunstancias, se desestima por improcedente éste y los restantes reparos aducidos en el recurso, por lo que se impone confirmar el fallo impugnado." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 57-91 de las 14:30 hrs. del 17 de abril de 1991.

ARTICULO 174. CESION, VENTA Y GRAVAMENES SOBRE EL SALARIO. PROHIBICION. Los salarios sólo podrán cederse, venderse o gravarse a favor de terceras personas, en la proporción en que sean embargables. Quedan a salvo las operaciones legales que se hagan con las cooperativas o con las instituciones de crédito legalmente constituidas, que se rijan por los mismos principios de aquéllos.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 4418 de 22 de setiembre de 1969).

ARTICULO 175. SALARIOS. PRIVILEGIO ESPECIALISIMO EN CASO DE QUIEBRA O INSOLVENCIA. En los casos a que se refiere el concepto segundo del artículo 33, se hará extensivo el privilegio que ahí se establece a los créditos por salarios devengados, sin limitación de suma ni de tiempo trabajado, ya sea que el trabajador continúe o no prestando sus servicios.

ARTICULO 176. LIBRO DE SALARIOS Y PLANILLAS. Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores deberá llevar un Libro de Salarios autorizado y sellado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que se encargará de suministrar modelos y normas para su debida impresión.

Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, está obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros.

REFERENCIAS

(Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972).

JURISPRUDENCIA

PLANILLAS DE LA CAJA NO PUEDEN PERJUDICAR EXISTENCIA DE RELACION LABORAL. "... las planillas emanadas de la referida

Caja, no son pruebas suficientes para acreditar una relación laboral impugnada –como ocurre en este caso – ya que dichas planillas se confeccionan sin intervención del trabajador, sea que es una acción unilateral del empleador y en consecuencia ello no puede perjudicar al trabajador en cuanto acredita un patrono diferente al verdadero." Tribunal Superior de Trabajo, Sección Primera, No. 875 de las 14:55 hrs. del 31 de agosto de 1989.

VALOR PROBATORIO DE LAS PLANILLAS DE LA CAJA. "... pero su cálculo debe hacerse con un salario mensual de .... , que es el que reconoció el patrono al dar respuesta de la demanda y no el que se desprende de las planillas del Seguro Social, como con error se hizo en primera instancia. En sentencia no. 14 de las 14 horas del 19 de abril de 1978, la Sala de Casación dijo lo siguiente: 'De suerte que, en falta de otras pruebas, debe estarse a lo que el apoderado de la Sociedad reconoció al contestar la demanda, pues los salarios que se consignan en las planillas del Seguro Social, a base de una declaración unilateral del patrono, no constituyen prueba absoluta o irrefutable en perjuicio del trabajador.' Y agrega este Tribunal que si bien el artículo 207 inciso f) del Código de Trabajo dispone que 'Las planillas y demás constancias de pago servirán de prueba preferente para la fijación del verdadero monto del salario', hoy día esa prueba se ha perjudicado con relación a las que se elaboran para el pago de los regímenes del Seguro Social, porque generalmente se señalan en ellas salarios inferiores a los que realmente devengan los trabajadores y solo podrían probar en aquellos casos en que constituya el mejor elemento de prueba, escogido conforme los principios de la sana crítica." Tribunal Superior de Trabajo, No. 3190 de las 16:35 hrs. del 17 de julio de 1980.

CAPITULO V
DEL SALARIO MÍNIMO

ARTICULO 177. SALARIO MINIMO. PERIODO DE FIJACION, FINALIDAD Y ALCANCES. Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola.

CONCORDANCIAS

1- Art. 57 Const. Polit.

2- Con relación a Organismo Técnico para la fijación de los salarios mínimos del sector privado, ver Ley No. 832 del 4 de noviembre de 1949, Ley de Creación del Consejo Nacional de Salarios y Reglamento de Funcionamiento del Consejo Nacional de Salarios, Decreto Ejecutivo No. 25619-MTSS del 19 de setiembre de 1996, publicado en La Gaceta del 28 de noviembre de 1996, reformado por Decreto Ejecutivo No. 25922-MTSS, publicado en La Gaceta del 9 de abril de 1997.

3- Decreto Ejecutivo No. 13287 del 20 de agosto de 1982, de Creación de la Escala Móvil Salarial, reformado por Decreto No. 15263-TSS del 31 de enero de 1984.

4- Con relación a salario para cálculo de prestaciones derivadas de riegos de trabajo, ver art. 235 inc. ch) C. T.

JURISPRUDENCIA

Con relación a obligación de pagar el salario mínimo en dinero en efectivo, ver jurisprudencia del artículo 165 de este Código.

ARTICULO 178. FECHA EN QUE RIGEN LOS SALARIOS MINIMOS. SALARIOS MINIMOS DE TRABAJADORES PUBLICOS. Los salarios mínimos que se fijen conforma a la ley regirán desde la fecha de vigencia del decreto respectivo para todos los trabajadores, con excepción de los que sirven al Estado, sus Instituciones y Corporaciones Municipales y cuya remuneración esté específicamente determinada en el correspondiente presupuesto público. Sin embargo, aquél y éstas harán anualmente al elaborar sus respectivos presupuestos ordinarios, las rectificaciones necesarias al efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue salario inferior al mínimo que le corresponda.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964).

CONCORDANCIAS

1- Convenio No. 26 de O.I.T. Sobre Métodos para la fijación de salarios mínimos, ratificado por Ley No. 4736 del 29 de marzo de 1971, publicado en el Alcance No. 39 de la Gaceta No. 91 del 29 de abril de 1971.

2- Convenio No. 99 de O.I.T. Sobre Métodos para la fijación de salarios mínimos en la agricultura, ratificado por Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en la Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

3- Convenio No. 131 de O.I.T. Sobre la fijación de salarios mínimos, ratificado por Ley No. 5851 del 9 de diciembre de 1975, publicado en el Alcance No. 48 de la Gaceta No. 59 del 26 de marzo de 1976.

4- Ley de Salarios de la Administración Pública, No. 2166 del 7 de octubre de 1957.

5- Decreto Ejecutivo No. 16965-TSS-P del 4 de abril de 1986, de Creación de la Comisión de Negociación Salarial del Sector Público.

6- Ley de Incentivos a los Profesionales en Ciencias Médicas, No. 6836 del 22 de diciembre de 1982.

7- Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria, No. 6821 del 14 de octubre de 1982, publicada en La Gaceta No. 228 del 26 de noviembre de 1982, y el Reglamento a la Ley de Creación de la Autoridad Presupuestaria, Decreto Ejecutivo No. 14375-H del 16 de marzo de 1983, publicado en La Gaceta No. 65 del 6 de abril de 1983.

JURISPRUDENCIA

COMPETENCIA DE LA AUTORIDAD PRESUPUESTARIA. "De manera que si en el artículo 9 de la ley impugnada se otorgó a la Autoridad Presupuestaria la facultad de velar porque haya salarios iguales para trabajos iguales, garantizando de esta manera el principio constitucional de derecho a un salario igual en 'idénticas condiciones de eficiencia' e impartiendo así los criterios necesarios para uniformar el régimen de salarios de todos los servidores públicos, las actuaciones de la Autoridad Presupuestaria deben respetar los artículos 57 y 68 de la Constitución Política ... los efectos que sobre las finanzas públicas y por ende, para el país en general producen los desequilibrios en el régimen salarial del Estado, hacen plenamente justificable y hasta constitucionalmente necesario someter a criterios uniformes todo lo concerniente a política salarial de la Administración Pública ... en tanto la actuación de la Autoridad

Presupuestaria permanezca en el cam̃po del diseño y posterior ejecución de las directrices generales sobre política, pero no desde luego en la medida en que su aplicación interfiera en la ejecución concreta de esas directrices. El carácter general de esta función significa que la Autoridad Presupuestaria no puede, dentro de su competencia, dar órdenes concretas o someter a aprobación los actos específicos de ejecución que son parte de la autonomía administrativa de esas entidades. Todo esto sin perjuicio de fiscalizar el cumplimiento de esas directrices y si ellas se inobservan proceder de conformidad con su ley y con la General de la Administración Pública ... es claro que la Autoridad Presupuestaria sí tenía competencia para denegar a los recurrentes el beneficio extraordinario que reclaman. En efecto, estima la Sala que como bien lo resolvió la Procuraduría General de la República, los efectos de una sentencia arbitral sólo operan entre las partes. Esto por cuanto el árbitro analiza las condiciones particulares de trabajo de la empresa o institución del Estado y de allí obtiene sus conclusiones. Por esta razón los efectos de la sentencia arbitral rendida por el MAG no tiene efectos erga omnes; y mucho menos en los aspectos relacionados con la gestión propia de ese Ministerio." Sala Constitucional, No. 5297-94 de las 17:39 hrs. del 14 de setiembre de 1994.

ARTICULO 179. FIJACION PERIODICA DE SALARIO MINIMO. MODIFICACION AUTOMATICA DE CONTRATOS DE TRABAJO EN BENEFICIO DEL TRABAJADOR. La fijación del salario mínimo modifica automáticamente los contratos de trabajo en que se haya estipulado uno inferior y no implica renuncia del trabajador ni abandono del patrono de convenios preexistentes favorables al primero, relativos a remuneración mayor, a viviendas, tierras de cultivo, herramientas para el trabajo, servicio de médico, suministro de medicinas, hospitalización y otros beneficios semejantes.

REFERENCIA

Por medio de la ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 se modificó la numeración de este artículo, que pasó de ser el número 191 al 179.

CONCORDANCIA

1- Art. 57 Const. Polit.

ARTICULOS 180 A 192.

REFERENCIA

Derogados por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964.

TITULO CUARTO
DE LA PROTECCIÓN DE LOS TRABAJADORES DURANTE EL EJERCICIO DEL TRABAJO

CAPITULO PRIMERO
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 193. OBLIGACION PATRONAL DE ASEGURAMIENTO. Todo patrono, sea persona de Derecho Público o de Derecho Privado, está obligado a asegurar a sus trabajadores contra riesgos del trabajo, por medio del Instituto Nacional de Seguros, según los artículos 4 y 18 del Código de Trabajo.

La responsabilidad del patrono, en cuanto a asegurar contra riesgos del trabajo, subsiste aun en el caso de que el trabajador esté bajo la dirección de intermediarios, de quienes el patrono se valga para la ejecución o realización de los trabajos.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982.

CONCORDANCIAS

1- Art. 201, 221 párrafo 2°, 231, 232, 260 y 310 inc a), del C.T.con relación a obligatoriedad y universalidad de aseguramiento, así como responsabilidad patronal por no aseguramiento.

2- Convenio No. 102 de O.I.T. Sobre Seguridad Social (Norma Mínima), ratificado por Ley No. 4736 del 29 de marzo de 1971, publicado en el Alcance No. 39 de La Gaceta No. 91 del 29 de abril de 1971.

3- Art. 99 de la Ley N° 7739 del 6 de febrero de 1998 en relación al aseguramiento de los trabajadores adolescentes.

JURISPRUDENCIA

TRABAJADOR NO ASEGURADO. OBLIGACION SOLIDARIA. "La obligación de resarcir al trabajador que sufre un riesgo profesional, en los términos de los artículos 218, 219 y 220 del Código de Trabajo, es de naturaleza solidaria entre el patrono que no aseguró a su trabajador contra percances de ese género y el Instituto Nacional de Seguros. Esa conclusión deriva de los numerales 201, 221 y 231... De tal manera que se trata de una obligación la cual, desde un principio, está a cargo del patrono, pero que, al no haber éste protegido a su trabajador accidentado, el Instituto demandado deberá, siempre y en todo caso, otorgarle los derechos que le concede el Código laboral en materia de riesgos profesionales... Entre esos derechos está la debida indemnización por incapacidad temporal y permanente. La obligación que la ley laboral ha puesto a cargo del Instituto Nacional de Seguros, en frente del trabajador, es la de encargarse de garantizar a ese empleado, la debida atención médico-sanitaria, rehabilitatoria e indemnizatoria, sin perjuicio de que, luego, éste ejerza la acción judicial contra el patrono incumpliente, en procura de que le sean cancelados todos los gastos que en aquella actuación protectora del trabajador haya incurrido el Instituto. La naturaleza de la obligación protectora es solidaria, por lo que el trabajador accidentado puede exigir de su patrono incumpliente y del Instituto, la satisfacción de los derechos de la legislación de seguridad laboral le otorga, sin que tenga a su respecto alguna incidencia la acción de regreso que el Instituto puede plantear contra el patrono posteriormente. Lo argumentado por el Tribunal Superior, para denegar la demanda respecto del Instituto de que, si se procede de esa manera, el patrono únicamente pagaría la mitad de la indemnización, no es correcta. En primer lugar, ese no es el tratamiento que le da la ley al punto, sino de la subrogación total. En segundo lugar, resulta contrario a los alcances de la solidaridad, aducir problemas propios de la relación interna entre los obligados, para afectar el aspecto externo de la obligación. Por lo anterior, le asiste razón al recurrente cuando alega que el fallo del Tribunal erró al relevar al Instituto demandado de su obligación, en los términos antes indicados." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 79-91 de las 10:20 hrs. del 31 de mayo de 1991.

ARTICULO 194. OBLIGACION DE ASEGURAMIENTO. EXCLUSIONES. Sin perjuicio de que, a solicitud del interesado, se pueda expedir el seguro contra riesgos del trabajo, estarán excluidos de las disposiciones de este Título:

a) La actividad laboral familiar de personas físicas, entendida ésta como la que se ejecuta entre los cónyuges, o los que viven como tales, entre éstos y sus ascendientes y descendientes, en beneficio común, cuando en forma indudable no exista relación de trabajo.
b) Los trabajadores que realicen actividades por cuenta propia, entendidos como los que trabajan solos o asociados, en forma independiente, y que no devengan salario.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982.

CONCORDANCIAS

1- Art. 200 C.T.con relación a otro tipo de trabajadores sí protegidos.

2- Art. 287 C.T. con relación a Salud Ocupacional de estos trabajadores.

JURISPRUDENCIA

COBERTURA. TRABAJADOR OCASIONAL. "Cierto es igualmente que ese menor no trabajó para él sino el día lunes dieciséis de agosto de mil novecientos ochenta y dos, pues al día siguiente tuvo que devolverse para su casa por sentirse muy mal. Pasó el resto de esa semana con visitas al médico; infructuosas desgraciadamente, porque falleció el domingo siguiente. No se requiere ningún esfuerzo mental para advertir con claridad que estamos frente a un caso típico de riesgo profesional, por más que el recurrente se esfuerce (muy humano por cierto) en ubicar lo ocurrido como un caso fortuito, obra de la fatalidad y del infortunio. Se explica el temor y la confusión del recurrente, porque en realidad el menor sólo fue contratado para acarrear agua; y en esa actividad no laboró sino un día. Sin tomar muy en serio la posibilidad de que también le haya ordenado preparar la solución -porque no hay prueba directa y habría que decidir ese aspecto sólo a base de conjeturas- ese breve tiempo en que estuvo sirviéndole es suficiente para que deba asumir la responsabilidad por el lamentable accidente, así en la legislación anterior, como en la que ya estaba vigente cuando esto ocurrió: Ley n° 6727 del nueve de marzo de mil novecientos ochenta y dos. Con la anterior, trabajos que dilatasen menos de cinco días quedaban excluidos del régimen, siempre que fuesen contratados sin ánimo de lucro: (inciso b) del artículo 206), y aquí ese ánimo de lucro era evidente, pues se intentaba fumigar para incrementar

la producción. La legislación vigente ahora eliminó aquél lapso de cinco días, e indica simplemente cuáles no constituyen riesgo del trabajo, y en consecuencia, cuáles no están amparados por el régimen. En efecto, no lo constituyen, según el artículo 199; a) los provocados intencionalmente, o que fueren el resultado o la consecuencia de un hecho doloso del trabajador; b) los debidos a embriaguez del trabajador o al uso, imputable a éste, de narcóticos, drogas hipnóticas, tranquilizantes o excitantes, con la salvedad allí indicada. Por exclusión, todos los demás sí quedan amparados por la legislación, cualesquiera que sea la naturaleza del oficio, con la reserva que hace naturalmente el artículo 194. Reafirma el concepto el artículo 201, al indicar que en beneficio de ellos, declárese obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todas las actividades laborales." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 157-84 de las 9:20 hrs. del 1 de agosto de 1984. Ver en igual sentido Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 175-85 de las 9:00 hrs. del 11 de setiembre de 1985.

ARTICULO 195. RIESGOS DE TRABAJO. CONCEPTO. REAGRAVACION. Constituyen riesgos del trabajo los accidentes y las enfermedades que ocurran a los trabajadores, con ocasión o por consecuencia del trabajo que desempeñen en forma subordinada y remunerada, así como la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes y enfermedades.

REFERENCIA

Así reformado por Ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982.

JURISPRUDENCIA

CASOS AMPARADOS POR PENSION DE INVALIDEZ DE LA C.C.S.S. Y POR EL SISTEMA DE RIESGOS DEL TRABAJO. "al señor ... se le diagnosticó la enfermedad mental conocida como Esquizofrenia Paranoide, otorgándosele una incapacidad temporal de dos años y una permanente del treinta por ciento de la capacidad general orgánica. Dicho estado mental se le produjo al accionante por las múltiples horas extra y por las jornadas excesivas de trabajo, en el Departamento de Cómputo del B.C.R., su patrono de entonces; iniciándose su enfermedad con un cuadro de nervios y de alucinaciones visuales y auditivas, lo que le ha llevado hasta el tratamiento psiquiátrico de su dolencia. Sin duda alguna, esto constituye una enfermedad derivada de su relación laboral con el Banco de Costa Rica, o sea un estado patológico que tiene su origen en el propio

trabajo, debido a las condiciones eñ que lo hizo, las cuales han sido la causa de esta enfermedad... De esta forma, las indemnizaciones otorgadas, consistentes en una incapacidad temporal de dos años y la permanente del treinta por ciento de la capacidad general orgánica, calculadas correctamente en el fallo de primera instancia y respecto de las que no ha mostrado inconformidad el actor, han de mantenerse tal y como fueron fijadas, al estimarse su enfermedad como un riesgo del trabajo; tan es así, que la propia Caja Costarricense de Seguro Social le otorgó la pensión por invalidez debido al diagnóstico practicado y constituido por la enfermedad mental conocida como Esquizofrenia Paranoide; pensión de la que empezó a disfrutar el asegurado el primero de julio de mil novecientos noventa y uno, sin que por ello se excluya el otorgamiento de las citadas indemnizaciones, ya que la del Seguro Social se le otorgó por haber cotizado y cumplido con los requisitos legales que exige dicho régimen, mientras que las indemnizaciones que debe cubrir el Instituto Nacional de Seguros, son producto de una enfermedad del trabajo, para lo cual su antiguo patrono tenía suscrita la respectiva póliza ante dicha entidad, y así se desprende del artículo 252 del Código de Trabajo." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 308-94 de las 9:50 hrs. del 11 de octubre de 1994.

REAGRAVACION. NO CONFIGURACION DE COSA JUZGADA. REQUISITOS PARA SU EXISTENCIA. "En criterio de este Tribunal, es incorrecto pensar que la excepción de cosa juzgada, no es oponible en este tipo de juicios. Es cierto que el artículo 195 del Código de Trabajo invocado, contempla la posibilidad de abrir otro proceso, al estimar como riesgo de trabajo "la agravación o reagravación que resulte como consecuencia directa, inmediata e indudable de esos accidentes o enfermedades". En esta hipótesis, partes y causa serían las mismas, tanto en el juicio donde se discutió, por primera vez, el riesgo, como en aquel en el que se aleguen esas reagravaciones o agravaciones. Situación diferente se presenta con el objeto, que es distinto, pues en uno se reclaman las prestaciones iniciales, producidas por el riesgo y, en el otro, la agravación o reagravación provocada como consecuencia directa, inmediata e indudable, de ese riesgo; lo que significaría un desmejoramiento en la capacidad general orgánica, fijada previamente. De lo expuesto se colige que hay un error en la interpretación del recurrente, al invocar el artículo 195 del Código de Trabajo, pues el mismo no constituye una excepción a la norma general de la cosa juzgada, sino más bien prevé un cambió en el objeto, dejando explícitamente contemplada esa posibilidad, a fin de adecuar los procedimientos a las realidades de la materia regulada..." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 94-91 de las 9:30 hrs. del 19 de junio de 1991.

ATENCION INMEDIATA DE CASOS FRONTERA ENTRE RIESGOS DEL TRABAJO Y RIESGO COMUN. "En el caso presente quien

recurre, ha cotizado como empleado a la Caja para cumplir con su parte en el mantenimiento de la institución, ahora se le desconocen sus derechos o al menos no se le hacen efectivos hasta que una Comisión estatuida según los términos del artículo 330 del Código de Trabajo, se pronuncie sobre si corresponde a la Caja Costarricense del Seguro Social o al Instituto Nacional de Seguros responder al pago de las incapacidades. Es criterio de esta Sala, ya establecido en resolución de las catorce horas y treinta minutos del treinta y uno de enero del año en curso que dada la garantía constitucional antes indicada, es a la Caja Costarricense del Seguro Social a quien corresponde hacer efectivo, por ahora, el derecho del trabajador, sin perjuicio de que posteriormente recupere del Instituto Nacional de Seguros las sumas pagadas, si así procediera en derecho, lo contrario sería atentar contra el medio de sustento de los trabajadores solo por la diferencia de criterios de ambas instituciones sobre a quién corresponde satisfacer los intereses producidos por la incapacidad acordada." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Voto No. 126-90 de las 16:00 hrs. del 1 de febrero de 1990.

ARTICULO 196. ACCIDENTE DE TRABAJO. CONCEPTO. TIPOS. Se denomina accidente de trabajo a todo accidente que le suceda al trabajador como causa de la labor que ejecuta o como consecuencia de ésta, durante el tiempo que permanece bajo la dirección y dependencia del patrono o sus representantes, y que puede producirle la muerte o pérdida o reducción, temporal o permanente, de la capacidad para el trabajo.

También se calificará de accidente de trabajo, el que ocurra al trabajador en las siguientes circunstancias:

a) En el trayecto usual de su domicilio al trabajo y viceversa, cuando el recorrido que efectúa no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés personal, siempre que el patrono proporcione directamente o pague el transporte, igualmente cuando en el acceso al centro de trabajo deban afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideren inherentes al trabajo mismo. En todos los demás casos de accidente en el trayecto, cuando el recorrido que efectúe el trabajador no haya sido variado por interés personal de éste, las prestaciones que se cubran serán aquellas estipuladas en este Código y que no hayan sido otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente.

b) En el cumplimiento de órdenes del patrono, o en la prestación de un servicio bajo su autoridad, aunque el accidente ocurra fuera del lugar de trabajo y después de finalizar la jornada.

c) En el curso de una interrupción del trabajo, antes de empezarlo o después de terminarlo, si el trabajador se encontrare en el lugar de trabajo o en el local de la empresa, establecimiento o explotación, con el consentimiento expreso o tácito del patrono o de sus representantes.

ch) En cualesquiera de los eventos que define el inciso e) del artículo 71 del presente Código.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982.

CONCORDANCIAS

1- Art. 213 C.T.con relación a cobertura territorial de los riesgos de trabajo.

2- Arts. 3, 4, 5 y 6 del Reglamento General de Riesgos de Trabajo, No. 13466-TSS del 24 de marzo de 1982 con relación al inciso a) o accidente en intinere o trayecto.

JURISPRUDENCIA

ACCIDENTE IN ITINERE. ALCANCES. "Del cuadro descrito, resulta evidente que tal accidente, en la única situación regulada por el numeral 196, objeto de estudio, en que se podría encuadrar, sería en la prevista por el inciso a), que la doctrina ha llamado "accidente in itinere". No obstante, en esas situaciones, la jurisprudencia de este Tribunal ha sido conteste y firme al sostener que en los únicos casos en que admite la existencia del riesgo del trabajo, con ocasión de un accidente "in itinere", es cuando "el patrono proporcione directamente o pague el transporte, en el entendido de que el recorrido que efectúa el empleado no haya sido interrumpido o variado, por motivo de su interés personal" (Vid. sentencias de esta Sala números 160 de 9:10 hrs. del 28 de agosto de 1985 y 69 de 8 hrs. del 10 de agosto de 1988). A mayor abundamiento y con estudio del proyecto, presentado a la Asamblea Legislativa, de "Ley sobre riesgos del trabajo", de la exposición de motivos se desprende esa interpretación que la Sala le ha dado al numeral 196 inciso a), en el tanto se señala: "...Finalmente, se

introduce la innovación, aceptada por nuestra jurisprudencia en forma reiterada, de considerar accidentes de trabajo los llamados in itinere, sean aquéllos que ocurren al trabajador en el trayecto de su domicilio al trabajo y viceversa, en los siguientes casos de excepción: a) Cuando el patrono ha asumido el transporte, b) Si en el acceso al trabajo deben afrontarse peligros de naturaleza especial, que se consideran inherentes al trabajo mismo, c) Pagos complementarios no contemplados en otros regímenes de Seguridad Social...". Por ello entonces, la segunda parte del inciso a), del artículo 196, del Código de Trabajo, a que alude con especial interés el recurrente, debe interpretarse en el sentido de que "en los demás casos de accidente en el trayecto", que vendrían a ser todos aquéllos en que el patrono no suministre directamente o pague el transporte y que, en el acceso al centro de trabajo, no tengan que afrontarse peligros de naturaleza especial, siempre y cuando el recorrido que efectúe el trabajador, no haya sido variado por interés personal de éste, no se pagarán esas indemnizaciones previstas por el Código de Trabajo, para los riesgos del trabajo, en razón de no tipificarse como tales, salvo que no le hayan sido canceladas, al trabajador, ningún tipo de prestaciones otorgadas por otros regímenes de seguridad social, parcial o totalmente. Precisamente, sobre el particular, el artículo 6° del Reglamento General de los Riesgos del Trabajo -Decreto Ejecutivo N° 13466-TSS del 24 de marzo de 1982-, dispone: "Son regímenes de seguridad social, para los efectos del artículo 196, inciso a), del referido Código, los que gestiona y administra la Caja Costarricense de Seguro Social, el Seguro Obligatorio de Vehículos Automotores, los sistemas de pensiones, generales y especiales, y las prestaciones que se otorguen a los trabajadores como beneficios incorporados e instrumentos colectivos de trabajo, y los previstos en convenios que suscriban organismos gremiales o profesionales con instituciones aseguradoras"; así las cosas, al pagarse al trabajador las prestaciones de esos regímenes, carece de derecho respecto de las derivadas del propio Código de Trabajo, para los supuestos de riesgos profesionales y, sólo ante la ausencia de aquéllas, estas últimas sí proceden. Es por ello que los Juzgadores validamente establecieron que, al habérsele cancelado a la actora las prestaciones a que alude la relación de los artículos 11 y 15 del Reglamento al Capítulo VIII de la Ley de Tránsito vigente, en su necesaria relación con el numeral 52 de esa Ley, no procedía indemnización alguna por el infortunio que ella sufrió, sin que se genere contradicción con el artículo 21 del mismo Reglamento, porque si se hizo tal pago fue, precisamente, porque se consideró que el accidente no se configura como un riesgo del trabajo." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 202-90 de las 8:20 hrs. del 5 de diciembre de 1990.

ARTICULO 197. ENFERMEDAD DEL TRABAJO. CONCEPTO. Se denomina enfermedad del trabajo a todo estado

patológico, que resulte de la acción continuada de una causa, y que tiene su origen o motivo en el propio trabajo o en el medio y condiciones en que el trabajador labora, y debe establecerse que éstos han sido la causa de la enfermedad.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982.

CONCORDANCIA

1- Con relación a cobertura territorial de los riesgos de trabajo ver art. 213 C.T.

ARTICULO 198. VALORACION PORCENTUAL DEL IMPEDIMENTO. PREEXISTENCIA DE ENFERMEDAD O PREDISPOSICION PATOLOGICA. Cuando el trabajo que se ejecuta actúe directamente como factor desencadenante, acelerante o agravante de un riesgo del trabajo, ni la predisposición patológica, orgánica o funcional del trabajador, ni la enfermedad preexistente, serán motivos que permitan la disminución del porcentaje de impedimento que debe establecerse, siempre que medie, en forma clara, relación de causalidad entre el trabajo realizado y el riesgo ocurrido, y que se determine incapacidad parcial o total permanente.

En los demás casos en que se agraven las consecuencias de un riesgo de trabajo, sin que se determine incapacidad parcial o total permanente. La incapacidad resultante se valorará de acuerdo con el dictamen médico sobre las consecuencias que, presumiblemente, el riesgo hubiera ocasionado al trabajador, sin la existencia de los citados factores preexistentes, pudiendo aumentar el porcentaje de incapacidad permanente que resulte, hasta en un diez por ciento de la capacidad general.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982.

ARTICULO 199. CASOS QUE NO CONSTITUYEN RIESGOS DE TRABAJO. No constituyen riesgos del trabajo cubiertos por este Título, los que se produzcan en las siguientes circunstancias, previa la comprobación correspondiente:

a) Los provocados intencionalmente, o que fueren del resultado o la consecuencia de un hecho doloso del trabajador.
b) Los debidos a embriaguez del trabajador o al uso, imputable a éste, de narcóticos, drogas hipnógenas, tranquilizantes, excitantes; salvo que exista prescripción médica y siempre que haya una relación de causalidad entre el estado del trabajador, por la ebriedad o uso de drogas, y el riesgo ocurrido.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982.

CONCORDANCIAS

1- Con relación a consecuencias de riesgo de trabajo causado por delito de tercero, ver art. 306 C.T.

2- Con relación a casos excluidos por razón del territorio, ver art. 213 C.T.

JURISPRUDENCIA

IMPRUDENCIA DEL TRABAJADOR. CONFIGURACION DE RIESGO DE TRABAJO. "La doctrina del riesgo profesional es más amplia que la de la responsabilidad objetiva en cuanto ampara los accidentes de trabajo causados por imprudencia profesional del obrero, los cuales son muy numerosos, pues en la mayoría ocurren por culpa de los trabajadores y si en la especie no existe prueba en el sentido de que el trabajador se accidentó en forma intencional o dolosa, aunque estuviera haciendo una labor de ocasión o incurriera en imprudencia, procede acoger la demanda de riesgo profesional." Tribunal Superior Primero Civil y de Trabajo de Puntarenas, de las 17 hrs. del 30 de noviembre de 1989.

ARTICULO 200. EQUIPARACION DE APRENDICES Y SEMEJANTES. PROTECCION DE EXTRANJEROS Y

DERECHOHABIENTES. Para los efectos de este Título, se consideran trabajadores los aprendices y otras personas semejantes aunque, en razón de su falta de pericia, no reciban salario.

Las prestaciones en dinero de estos trabajadores, se calcularán sobre la base del salario mínimo de la ocupación que aprenden. Los patronos incluirán tales cantidades en las planillas que deban reportar al Instituto.

Los trabajadores extranjeros, y sus derechohabientes, gozarán de los beneficios que prevé este Código.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982.

CONCORDANCIAS

1- Con relación a trabajadores en relación a los cuales no existe obligación de aseguramiento, ver art. 194 C.T.

2- Con relación a parámetros para cálculo de salarios de aprendices ver art. 206 y 235 inc. d) C.T.

3- Con relación a cobertura de aprendices y estudiantes del Instituto Nacional de Aprendizaje ver art. 42 del Reglamento General de Riesgos del Trabajo, Decreto Ejecutivo No. 13466-TSS de 24 de marzo de 1982, adicionado por Decreto Ejecutivo No. 26086-MTSS del 17 de abril de 1997, publicado en La Gaceta No. 114 del 16 de junio de 1997.

JURISPRUDENCIA

APRENDICES Y SIMILARES. PROTECCION PESE AL NO PAGO DE SALARIO. "A mayor abundamiento de razones jurídicas, las cuales abonan y ratifican la bondad de lo resuelto en segunda instancia, cabe retornar en esta consideración, a lo estatuido por el ya citado artículo 200 del Código de Trabajo. Obsérvese lo que ahí se establece en el sentido de que, se considerarán trabajadores, en lo que a riesgos del trabajo concierne, amén de los aprendices, "otras personas semejantes aunque, en razón de su falta de pericia, no reciban salario". El contrato de aprendizaje tiene como fin la preparación de un neófito para el ejercicio de un arte u oficio. Sin embargo, esa actividad de enseñanza entraña además el aprovechamiento que del esfuerzo o trabajo del aprendiz, deriva el empresario.

Aquél, en su empeño por aprender, realiza una rudimentaria prestación personal de servicios, la cual favorece a éste. Sea, que se da una subordinación de fuerza de trabajo a los fines de la empresa, lo que justifica la protección de la Ley, a través del régimen de riesgos profesionales. En dicho contrato, el aprendiz recibe un beneficio consistente en el aprendizaje, amén de algún estipendio. Tales consideraciones le hacen acreedor a la protección referida. Si ante lo expuesto, se coteja el caso de la actora, puede comprobarse que en su ejecutoría concurren los mismos supuestos necesarios para hacerla merecedora de la protección legal aludida. Ella también prestaba sus servicios personales dentro de la actividad generada por la empresa del accionado, lo cual obviamente redundaba en beneficio de éste. Por ende, se torna también justo y necesario, aún más, imperativo, en el evento de que no hubiera recibido salario, brindarle la protección del sistema dicho, lo cual halla indudable asidero en la extensión de beneficiarios que acuerda el legislador por medio de la expresión: "otras personas semejantes", contenida en la disposición legal de comentario." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 73-89 de las 14:40 hrs. del 7 de junio de 1989.

CAPITULO SEGUNDO

ARTICULO 201. OBLIGATORIEDAD Y UNIVERSALIDAD DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO. En beneficio de los trabajadores, declárase obligatorio, universal y forzoso el seguro contra los riesgos del trabajo en todas las actividades laborales. El patrono que no asegure a los trabajadores, responderá ante éstos y el ente asegurador, por todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que este Título señala y que dicho ente asegurador haya otorgado.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

CONCORDANCIAS

1- Arts. 193, 221 párrafo segundo, 231, 232, 260 párrafo segundo y 310 inc a), del C. T. con relación a obligatoriedad y universalidad del seguro de riesgos del trabajo, y con relación a cobertura y responsabilidades por trabajadores no asegurados.

JURISPRUDENCIA

OBLIGACION DEL I.N.S. FRENTE AL TRABAJADOR NO ASEGURADO. Ver jurisprudencia en art. 193 de este Código.

ARTICULO 202. OBLIGATORIEDAD DE SERGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO. Prohíbese a los funcionarios, empleados, personeros o apoderados del Estado, suscribir contratos u otorgar permisos para la realización de trabajos, sin la previa presentación, por parte de los interesados, del seguro contra los riesgos del trabajo.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

CONCORDANCIA

1- Art. 311 C. T. con relación a sanción para funcionarios públicos por suscripción de contratos sin póliza de riesgos de trabajo.

ARTICULO 203. ORDEN DE PARALIZACION Y CIERRE DE TRABAJOS EJECUTADOS SIN SEGURO. Los inspectores, con autoridad, de las municipalidades, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y del Instituto Nacional de Seguros, sin ningún trámite especial, previa constatación de que un trabajo se realiza sin la existencia del seguro contra riesgos del trabajo, podrán ordenar su paralización y cierre, conforme lo disponga el reglamento respectivo.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

CONCORDANCIAS

1- Arts. 268 y s.s. C.T. con relación a creación y funcionamiento de Inspección de Riesgos del Trabajo.

ARTICULO 204. MONOPOLIO DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS. SEGUROS DE CARGO PATRO-

NAL Y A FAVOR DE TRABAJADORES. Los riesgos del trabajo serán asegurados, exclusivamente, por el Instituto Nacional de Seguros, a cargo del patrono, y a favor de sus trabajadores. Se autoriza al Instituto Nacional de Seguros a emitir recibos pólizas, para acreditar la existencia de este seguro.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

CONCORDANCIA

1- Párrafo final del art. 73 de la Const. Polit. con relación a monopolio de los seguros.

ARTICULO 205. ADMINISTRACION DEL REGIMEN DE RIESGOS DEL TRABAJO. El seguro de riesgos del trabajo será administrado sobre las bases técnicas que el Instituto Nacional de Seguros establezca, para garantizar el otorgamiento de las prestaciones en dinero, médico-sanitarias y de rehabilitación, así como la solidez financiera del régimen.

La institución aseguradora hará liquidaciones anuales, que incluyan la formación de las reservas técnicamente necesarias, para establecer los resultados del ejercicio económico transcurrido. Si se presentaren excedentes, éstos pasarán a ser parte de una reserva de reparto, que se destinará, en un 50%, a financiar los programas que desarrolle el Consejo de Salud Ocupacional y el resto a incorporar mejoras al régimen.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

ARTICULO 206. FUNCIONAMIENTO DEL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO. PRESTACIONES. SALARIO DE REFERENCIA PARA CALCULO. RECLAMOS ADMINISTRATIVOS Y AGOTAMIENTO DE VIA ADMINISTRATIVA. Emitido el seguro contra los riesgos del trabajo, el ente

asegurador responderá ante èl trabajador por el suministro y pago de todas las prestaciones médico-sanitarias, de rehabilitación y en dinero, que se establezcan en este Código, subrogando al patrono en los derechos y obligaciones que le corresponden. La responsabilidad de la institución aseguradora, en cuanto a prestaciones en dinero, se determinará sobre la base del monto de los salarios informados por el patrono, como devengados por el trabajador, con anterioridad a que ocurra el riesgo. Para ese efecto, servirán de prueba las planillas presentadas por el patrono a la institución o cualesquiera otros documentos, que permitan establecer el monto verdaderamente percibido por el trabajador.

Si los salarios declarados en planillas fueren menores de los que el trabajador realmente devengó, la institución aseguradora pagará, al trabajador o a sus causahabientes, las sumas correctas que en derecho corresponda y conservará la acción contra el patrono, por las sumas pagadas en exceso, más los intereses del caso.

El trabajador podrá plantear administrativamente, cualquier disconformidad, en relación con el suministro que la institución aseguradora haga de las prestaciones señaladas en este artículo, y ésta deberá pronunciarse al respecto en el término máximo de quince días hábiles, contados a partir de la interposición de la manifestación por escrito del trabajador. En cuanto al cálculo y fijación de las prestaciones en dinero, el trabajador o sus causahabientes podrán aportar o señalar cualesquiera medios de prueba que lo favorezcan.

REFERENÇIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

CONCORDANCIAS

1- Art. 200 párrafo segundo con relación a salario de referencia de aprendices y asimilados.

2- Art. 235 con relación a cálculo de salarios de referencia.

3- Párrafo segundo, inc. a) del art. 402 del C.T. con relación a agotamiento de vía administrativa.

ARTICULO 207. VIGENCIA DEL SEGURO PARA EFECTOS SUBROGATORIOS. Unicamente para los efectos de poder delimitarse la responsabilidad subrogada por la institución aseguradora, en virtud del seguro de riesgos del trabajo, se entenderá que la vigencia de éste se inicia al ser pagada la prima provisional o definitiva que se fije, extendiéndose la cobertura hasta el día de la expiración del seguro. Sin embargo, esta vigencia cesará, en forma automática, en los siguientes casos:

a) Por la terminación de los trabajos asegurados, en el momento en que se dé el aviso respectivo a la institución aseguradora.
b) Por la falta de pago de cualquier prima o fracción de la misma.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

ARTICULO 209. SANCIONES POR NO ENVIO DE PLANILLAS. Se impondrán las sanciones legales correspondientes, al patrono que omita el envío regular de planillas al Instituto Nacional de Seguros.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

ARTICULO 210. VALOR DE LAS DECLARACIONES PATRONALES. Las declaraciones hechas por el patrono, en la solicitud del seguro contra los riesgos del trabajo, se tendrán por incorporadas y formarán parte integrante del contrato de seguro correspondiente.

El patrono garantiza la veracidad de las declaraciones y responderá por las consecuencias de declaraciones falsas.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

ARTICULO 211. CAMBIO EN LA PELIGROSIDAD DE LOS TRABAJOS. OBLIGACION DE INFORMAR AL INSTITUTO. Cualquier cambio o variación en la naturaleza, condiciones o lugar de los trabajos, cubiertos por el seguro asumido por el Instituto Nacional de Seguros, que agraven las condiciones de riesgos, deberá ser puesto en conocimiento del Instituto, el cual podrá aplicar la prima que corresponda, de acuerdo con la variante que se produzca.

No tendrá validez ningún cambio, alteración o traspaso de los términos del seguro que se consignan en el recibo-póliza, sin el consentimiento escrito del Instituto Nacional de Seguros.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

ARTICULO 212. RENOVACION Y MODIFICACIONES DEL CONTRATO DE SEGURO. El seguro contra riesgos del trabajo será renovado por el patrono, para cada nuevo período de vigencia, mediante el pago de la prima que corresponda. Las condiciones del contrato de seguro podrán ser modificadas, considerando la frecuencia y gravedad de los infortunios ocurridos, y cualesquiera otras circunstancias prevalecientes en el momento de la renovación.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

ARTICULO 213. COBERTURA TERRITORIAL DEL SEGURO. El seguro ampara los riesgos del trabajo, que ocurran

dentro del territorio nacional, que comprende, además del natural o geográfico, el mar territorial, el espacio aéreo que los cubre y la plataforma continental. No obstante, el Instituto Nacional de Seguros extenderá la cobertura fuera del país, cuando se tratare de empresas o actividades que, por su índole, deban realizarse, ocasional o permanentemente, fuera del ámbito geográfico de la República.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

CONCORDANCIA

1- Arts. 41 a 45 del C.T. con relación a contratos a desarrollarse en el exterior.

ARTICULO 214. OBLIGACIONES PATRONALES ADICIONALES. Sin perjuicio de otras obligaciones que este Código impone, en relación con los riesgos del trabajo, el patrono asegurado queda también obligado a:

a) Indagar todos los detalles, circunstancias y testimonios, referentes a los riesgos del trabajo que ocurran a sus trabajadores, y remitirlos al Instituto Nacional de Seguros, en los formularios que éste suministre.
b) Denunciar al Instituto Nacional de Seguros todo riesgo del trabajo que ocurra, dentro de los ocho días hábiles siguientes a su acaecimiento. La denuncia extemporánea originará responsabilidad del patrono ante el Instituto –la cual será exigible por la vía ejecutiva–, por las agravaciones o complicaciones sobrevenidas como consecuencia de la falta de atención oportuna.
c) Cooperar con el Instituto Nacional de Seguros, a solicitud de éste, en la obtención de toda clase de pruebas, detalles y pormenores que tengan relación directa o indirecta con el seguro y con el riesgo cubierto, con el propósito de facilitar, por todos los medios a su alcance, la investigación que el Instituto asegurador crea conveniente realizar.

ch) Remitir al Instituto Naciônal de Seguros, cada mes como máximo, un estado de planillas en el que se indique el nombre y apellidos completos de los trabajadores de su empresa, días y horas laborados, salarios pagados y cualesquiera otros datos que se soliciten.
d) Adoptar las medidas preventivas que señalen las autoridades competentes, conforme a los reglamentos en vigor, en materia de salud ocupacional.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

CONCORDANCIAS

1- Arts. 221 y 222 C. T. con relación al inciso b).

2- Reglamento General de Seguridad e Higiene de Trabajo, Decreto No. 1 del 2 de enero de 1967.

3- Reglamento Sobre Higiene Industrial, Decreto No. 11492-SPPS del 22 de abril de 1980.

4- Reglamento para el Control de Ruido y Vibraciones, Decreto No. 10541-TSS del 14 de setiembre de 1979.

5- Reglamento de Escaleras de Emergencias, Decreto No. 7538-SPPs del 7 de octubre de 1977.

6- Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional, No. 18379-TSS.

7- Convenio No. 102 de O.I.T. Sobre Seguridad Social. Norma Mínima, ratificado por ley No. 4735 del 29 de marzo de 1971, publicado en el Alcance No. 39 de La Gaceta No. 91 del 29 de abril de 1971.

8- Convenio No. 120 de O.I.T. Relativo a la Higiene en el Comercio y en las Oficinas, ratificado por ley No.3639 del 16 de diciembre de 1965, publicado en la Gaceta No. 1 del 4 de enero de 1966.

9- Convenio No. 127 de O.I.T. Sobre el peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, ratificado por ley No. 4736 del 29 de marzo de 1971, publicado en el Alcance No. 39 de La Gaceta No. 91 del 29 de abril de 1971.

10- Convenio No. 130 de O.I.T. Sobre Asistencia Médica y prestaciones monetarias de enfermedad, ratificado por ley No. 4737 del 29 de marzo de 1971, publicado en el Alcance No. 39 de La Gaceta No. 91 del 29 de abril de 1971.

11- Convenio No. 134 de O.I.T. Sobre Prevención de accidentes en la gente del mar, ratificado por ley No. 5851 del 9 de diciembre de 1975, publicado en el Alcance No. 48 de La Gaceta No. 59 del 26 de marzo de 1976.

12- Convenio No. 148 de O.I.T. Sobre medio ambiente del trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), ratificado por ley No. 6549 del 18 de marzo de 1981, publicado en la Gaceta No. 69 del 9 de abril de 1981.

JURISPRUDENCIA

NO AVISO PATRONAL DEL RIESGO. NO PUEDE PERJUDICAR DERECHOS DEL TRABAJADOR. "En otro orden de ideas, acreditada la existencia del riesgo, su origen y sus secuelas, resulta injusto que, el trabajador, se vea obligado a demostrar si dio aviso o no del accidente a su patrono o representantes, quedando entonces sujeta la procedencia de su reclamo a la demostración de ese evento. Sin embargo, en el subjúdice, con la prueba ordenada para mejor resolver, en segunda instancia, ... queda no sólo acreditado que quien era en aquél entonces representante patronal, para todos los efectos -artículo 5 del Código de la Materia, presenció el accidente y, a su vez, lo reportó de inmediato al superior, ..., mas ninguno de los dos, ni la empresa como patrono, procedió como lo ordenan los numerales 220 y 221 de la Ley Sobre Riesgos del Trabajo; lo que, sin duda alguna, no puede perjudicar los derechos e intereses del obrero." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 192-91 de las 9:10 hrs. del 23 de octubre de 1991.

ARTICULO 215. RECARGO DE PRIMAS POR INCUMPLIMIENTO DE MEDIDAS PREVENTIVAS. Cuando el patrono se negare, injustificadamente, a cumplir lo dispuesto en el incido d) del artículo anterior, el Instituto Nacional de Seguros podrá recargar el monto de la prima del seguro, hasta en un 50%, en la forma y condiciones que determine el reglamento de la ley.

ARTICULO 216. TRABAJADORES CUBIERTOS POR EL CONTRATO DE SEGURO. Sin perjuicio de lo señalado en los

artículos 201, 206, 221, 231 y 232, el seguro contra los riesgos del trabajo cubrirá solo a los trabajadores del patrono asegurado que se indican en la solicitud del seguro, o a los que se incluyan en las planillas presentadas antes de que ocurra el riesgo y a los que se informaron por escrito como tales de previo al infortunio.

CONCORDANCIA

1- Art. 260 párrafo segundo y 310 inc a), C.T. con relación a cobertura de trabajadores no asegurados.

ARTICULO 217. TRABAJADORES DISCAPACITADOS. ALCANCES DE LA COBERTURA. Podrán ser asegurados contra los riesgos del trabajo, los trabajadores a quienes en oportunidad precedente se les haya fijado algún tipo de incapacidad permanente, como consecuencia de un infortunio laboral, en el entendido de que el porcentaje de incapacidad permanente anterior, quedará excluido de la fijación de impedimento, sobre el mismo órgano o función, por cualquier riesgo sobreviniente.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

CAPITULO TERCERO

ARTICULO 218. PRESTACIONES. SEGURO. El trabajador al que le ocurra un riesgo del trabajo tiene derecho a las siguientes prestaciones:

a) Asistencia médico-quirúrgica, hospitalaria, farmacéutica y de rehabilitación.
b) Prótesis y aparatos médicos que se requieran para corregir deficiencias funcionales.
c) Prestaciones en dinero que, como indemnización por incapacidad temporal, permanente o por la muerte, se fijan en este Código.

ch) Gastos de traslado, en los términos y condiciones que establezca el reglamento de este Código.

d) Gastos de hospedaje y alimentación, cuando el trabajador, con motivo del suministro de las prestaciones médico-sanitarias o de rehabilitación, deba trasladarse a un lugar distinto de la residencia habitual o lugar de trabajo. Por vía de reglamento, se fijará la suma diaria que por estos conceptos debe entregarse al trabajador, la que será revisada cada año.

Cuando la institución aseguradora disponga de centros propios, destinado a ese efecto, o contrate dichos servicios en lugares adecuados para ello, podrá sustituir esta prestación en dinero, ubicando a los trabajadores en ellos. En ambos casos, el trabajador deberá someterse a los requisitos de conducta que su estado exige. Si no lo hiciere, justificadamente, la institución no tendrá responsabilidad por las agravaciones que puedan surgir como consecuencia directa de la conducta del trabajador.

e) Readaptación, reubicación y rehabilitación laboral que sea factible otorgar, por medio de las instituciones públicas nacionales especializadas en esta materia, o extranjeras, cuando así lo determine el ente asegurador o, en su caso, lo ordene una sentencia de los tribunales.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

ARTICULO 219. PRESTACIONES POR MUERTE. Cuando el riesgo del trabajo ocasionare la muerte del trabajador se reconocerá una suma global para cubrir los gastos de entierro, que se determinará en el reglamento de la ley.

Si la muerte ocurriera en un lugar distinto al de la residencia habitual del trabajador, se reconocerá, para gastos de traslado del cadáver, una suma que se fijará en el reglamento de la ley. Para gastos de entierro, la suma no será menor de tres mil colones; para gastos de traslado del cadáver, no será inferior a un mil colones. Ambas sumas serán revisadas por

vía reglamentaria, cuando las circunstancias así lo exijan, en un plazo no mayor de dos años.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

ARTICULO 220. PRESTACIONES INMEDIATAS POR RIESGO DE TRABAJO. OBLIGACIONES PATRONALES. Cuando ocurra un riesgo del trabajador, todo patrono está obligado a procurar al trabajador, de inmediato, el suministro de las prestaciones médico-sanitarias que su estado requiera, sin perjuicio de la obligación que tiene de brindarle los primeros auxilios, para lo cual, en cada centro de trabajo deberá instalarse un botiquín de emergencia, con los artículos y medicamentos que disponga el reglamento de esta ley.

Para el cumplimiento de esta disposición, el patrono deberá utilizar, preferentemente, los servicios que se brindan en los lugares concertados por el Instituto en sus centros propios destinado a ese efecto, salvo en aquellos casos de emergencia calificada, en que podrá recurrir al centro médico más cercano, hecho que deberá hacer del conocimiento inmediato del Instituto.

Excepto en lo referente al botiquín de emergencia, y siempre que se le comunique esa circunstancia dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a la ocurrencia del riesgo, el Instituto reembolsará al patrono el monto de los gastos en que incurra, según lo dispuesto en este artículo.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

ARTICULO 221. OBLIGACION PATRONAL DE NOTIFICACION DE RIESGO. COBERTURA DE TRABAJADOR NO ASEGURADO. Todo patrono está obligado a notificar, al Instituto Nacional de Seguros, los riesgos del trabajo que ocurran a los trabajadores bajo su dirección y dependencia.

La notificación deberá realizarla en un plazo no mayor de ocho días hábiles, contados a partir del momento en que ocurra el riesgo.

Si el trabajador no estuviera asegurado contra los riesgos del trabajo, el Instituto le otorgará todas las prestaciones que le hubiesen correspondido de haber estado asegurado. El Instituto conservará el derecho de accionar contra el patrono, por el cobro de los gastos en que haya incurrido ante esa eventualidad.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

ARTICULO 222. CONTENIDO DE LA NOTIFICACION DE RIESGO. La notificación, a que se refiere el artículo anterior, contendrá los siguientes datos:

a) Nombre completo del patrono, domicilio e indicación de la persona que lo representa en la dirección de los trabajos.
b) Nombre y apellidos completos del trabajador al que le ocurrió el riesgo, número de cédula de identidad o permiso del patronato, domicilio, fecha de ingreso al trabajo, empleo que ocupa y salario diario y mensual-promedio de los últimos tres meses.
c) Descripción clara del riesgo, con indicación del lugar, fecha y hora en que ocurrió.
ch) Nombre y apellidos de las personas que presenciaron la ocurrencia del riesgo, así como su domicilio.
d) Nombre y apellidos de los parientes más cercanos o dependientes del trabajador, al que le ocurrió el infortunio.
e) Cualesquiera otros datos que se consideren de interés.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

CAPITULO CUARTO

ARTICULO 223. TIPOS DE INCAPACIDADES DERIVADAS DE LOS RIESGOS DEL TRABAJO. Los riesgos del trabajo pueden producir al trabajador:

a) Incapacidad temporal, la constituida por la pérdida de facultades o aptitudes que imposiblita al trabajador para desempeñar el trabajo por algún tiempo. Esta incapacidad finaliza por alguna de las siguientes circunstancias:
   1. Por la declaratoria de alta, al concluir el tratamiento.
   2. Por haber transcurrido el plazo que señala el artículo 237.
   3. Por abandono injustificado de las prestaciones médico-sanitarias que le suministran.
   4. Por la muerte del trabajador.
b) Incapacidad menor permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, que va del 0,5% al 50% inclusive.
c) Incapacidad parcial permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, igual o mayor al 50% pero inferior al 67%.
ch) Incapacidad total permanente, es la que causa una disminución de facultades o aptitudes para el trabajo, consistente en una pérdida de capacidad general, orgánica o funcional, igual o superior al 67%.
e) La muerte.

REFERENCIA

(Así reformado por ley N° 6727 de 9 de marzo de 1982).

CAPITULO QUINTO

ARTICULO 224. TABLA DE IMPEDIMENTOS FISICOS. Para los efectos de este Código, se adopta la siguiente tabla de impedimentos físicos.

Los porcentajes de impedimento que se señalan en los incisos de esta tabla, del 1 al 38 inclusive, se refieren a pérdidas totales o parciales, y se establecen de manera tal que el porcentaje superior corresponde al miembro más útil y el inferior al menos útil. Los porcentajes corresponden a pérdida o disminución de la capacidad general, con las excepciones indicadas. En los demás incisos de la tabla de valoración de los porcentajes superior e inferior, se determinan con base en la gravedad de las consecuencias del riesgo ocurrido.

EXTREMIDADES SUPERIORES

Pérdidas: %

1) Por la desarticulación interescapulotoráxica 70-80
2) Por la desarticulación del hombro 65-75
3) Por la amputación del brazo, entre el hombro y el codo 60-70
4) Por la desarticulación del codo 60-70
5) Por la amputación del antebrazo entre el codo y la muñeca 55-65
6) Por la pérdida total de la mano 55-65
7) Por la pérdida total o parcial de los 5 metacarpianos ... 55-65
8) Por la pérdida de los 5 dedos 50-60
9) Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar, según la movilidad del dedo restante 45-55
10) Por la pérdida de 4 dedos de la mano, incluyendo el pulgar y los metacarpianos correspondientes, aunque la pérdida de éstos no sea completa 50-60
11) Por la pérdida de 4 dedos de la mano, conservando el pulgar funcional 35-45
12) Conservando el pulgar inmóvil 40-50

13) Por la pérdida del pulgar, índice y medio 40-50
14) Por la pérdida del pulgar y el índice 35-45
15) Por la pérdida del pulgar con el metacarpiano correspondiente 30-35
16) Por la pérdida del índice, medio y anular conservando el pulgar y el meñique 28-35
17) Por la pérdida del índice y medio, conservando el pulgar, anular y meñique 17-25
18) Por la pérdida del medio, anular y meñique, conservando el pulgar y el índice 24-30
19) Por la pérdida del medio y meñique, conservando el pulgar, índice y anular 15-18

La pérdida de parte de la falange distal de cualquier dedo sólo se asimilará a la pérdida total de la misma cuando se produzca a nivel de la raíz de la uña, y su correspondiente amputación de partes blandas y óseas.

La pérdida a nivel de la falange intermedia de cualquier dedo se asimilará al 75% del valor del dedo cuando haya quedado flexión activa de la parte. Cuando no haya quedado flexión activa se asimilará al 100% del dedo respectivo.

20) Por la pérdida del pulgar sólo 25-30
21) Por la pérdida de la falange distal del pulgar 18,75-22,50
22) Por la pérdida de parte de de la primera falange del pulgar conservando flexión activa 12,5-15
23) Por la pérdida del índice con el metacarpiano o parte de éste 14-17
24) Por la pérdida del dedo índice solo 12-15
25) Por la pérdida de la falange distal y pérdida parcial de la segunda falange del índice, conservando flexión activa 9-11,25
26) Por la pérdida de la falange distal del índice 6-7,5
27) Por la pérdida del dedo medio con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 10-12
28) Por la pérdida del dedo medio solo 8-10
29) Por la pérdida de la falange distal y pérdida parcial de la segunda falange del dedo medio, conservando flexión activa 6-7,5

30) Por la pérdida de la falange distal del dedo medio 5-5
31) Por la pérdida del dedo anular con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 10-12
32) Por la pérdida del dedo anular solo 8-10
33) Por la pérdida de la falange distal y pérdida parcial de la segunda falange del anular, conservando flexión activa 6-7,5
34) Por la pérdida de la falange distal del anular 4-5
35) Por la pérdida del dedo meñique con mutilación o pérdida de su metacarpiano o parte de éste 9-10
36) Por la pérdida del dedo meñique solo 7-8
37) Por la pérdida de la falange distal y pérdida parcial de la segunda falange del meñique, conservando flexión activa 5,25-6
38) Por la pérdida de la falange distal del meñique 3,5-4

Uñas

39) Crecimiento irregular de la uña o pérdida parcial o total de la misma del 1 al 5% del valor del dedo.

Anquilosis

Pérdida completa de la movilidad articular.

40) Escápulo humeral en posición funcional con movilidad del omoplato 26-30
41) Escápulo humeral con fijación e inmovilidad del omoplato en posición funcional 31-35
42) Del codo en posición funcional o favorable 30-35
43) Del codo en posición no funcional 45-50
44) Supresión de los movimientos de pronación y supinación 15-20
45) De la muñeca en posición funcional 20-30
46) De la muñeca en flexión o en extensión no funcional ... 30-40
47) De todas las articulaciones de los dedos de la mano en flexión (mano en garra) o extensión (mano extendida) 50-60
48) Carpo-metacarpiana del pulgar 10-12
49) Metacarpo-falángica del pulgar, posición funcional 7,5-9
50) Interfalángica del pulgar posición funcional 3,75-4,5
51) De las dos articulaciones del pulgar posición funcional 10-12

52) De las dos articulaciones del pulgar y carpo-meta-carpiana del primer dedo, posición funcional 20-24
53) Articulación metacarpo-falángica del índice posición funcional 5-6
54) Articulación interfalángica proximal del índice posición funcional 6-7,5
55) Articulación interfalángica distal del índice, posición funcional 3,6-4,5
56) De las dos últimas articulaciones del índice, posición funcional 8-10
57) De las tres articulaciones del índice, posición funcional 10-12
58) Articulación metacarpo-falángica del dedo medio o anular, posición funcional 4-5
59) Articulación interfalángica proximal del dedo medio o anular, posición funcional 4-5
60) Articulación interfalángica distal del dedo medio o anular, posición funcional 2,4-3
61) De las dos últimas articulaciones del dedo medio o anular, posición funcional 6-7,5
62) De las tres articulaciones del dedo medio o anular, posición funcional 6,4-8
63) Articulación metacarpo-falángica del meñique, posición funcional 2,1-2,4
64) Articulación interfalángica proximal, del meñique, posición funcional 3,5-4
65) Articulación interfalángica distal del meñique, posición funcional 2,1-2,4
66) De las dos últimas articulaciones del meñique, posición funcional 5,25-6
67) De las tres articulaciones del meñique, posición funcional 5,6-6,4

Rigideces articulares

Disminución de los movimientos por lesiones articulares, tendinosas o musculares.

68) Por bursitis del hombro 2-5
69) Del hombro, afectando principalmente la flexión anterior y la abducción 5-30

70) Del codo, con conservación del movimiento entre 20 grados y noventa grados 26-30
71) Del codo, con conservación del movimiento entre 20 grados y 110 grados 10-20
72) Con limitación de los movimientos de propinación y supinación 5-15
73) De la muñeca 10-15
74) Metacarpo-falángica del pulgar 2-4
75) Intefalángica del pulgar 3-5
76) De las dos articulaciones del pulgar 5-10
77) Metacarpo-falángica del índice 2-3
78) De la primera o de la segunda articulación interfalángica del índice 4-6
79) De las tres articulaciones del índice 8-12
80) De una sola articulación del dedo medio 2
81) De las tres articulaciones del dedo medio 5-8
82) De una sola articulación del anular 2
83) De las tres articulaciones del anular 5-8
84) De una sola articulación del meñique 1-6
85) De las tres articulaciones del meñique 5-6

Pseudoartrosis

86) Del hombro, consecutiva a resecciones amplias o pérdida considerable de sustancia ósea 40-50
87) Del húmero, firme 12-25
88) Del húmero, laxa 30-40
89) Del codo, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea 35-45
90) Del antebrazo de un solo hueso, firme 5-10
91) Del antebrazo de un solo hueso, laxa 15-30
92) Del antebrazo de los dos huesos, firme 15-30
93) Del antebrazo de los dos huesos, laxa 30-40
94) De la muñeca, consecutiva a resecciones amplias o pérdidas considerables de sustancia ósea 30-40
95) De todos los huesos del metacarpo 30-40
96) De un solo metacarpiano 5-6
97) De la falange distal de pulgar 4-5
98) De la falange distal de los otros dedos 1-2
99) De la primera falange del pulgar 7,5-9

100) De las otras falanges del índice 4-5
101) De las otras falanges de los demás dedos 1-2

Cicatrices retráctiles que no pueden ser resueltas quirúrgicamente

Para que las cicatrices den lugar al reconocimiento de impedimentos es necesario que exista un verdadero perjuicio estético por desfiguración, o que se compruebe la alteración de la fisiología del miembro a consecuencia de rugosidades, queloides, adherencias, retracciones que engloben tendones o comprometan la circulación, cuando se trate de trabajadores a los que esa eventualidad les signifique una disminución salarial o les dificulte encontrar empleo. En este caso la fijación del impedimento se establecerá de acuerdo con la gravedad y características de la cicatriz:

102) De la axila, según el grado de limitación de los movimientos del brazo 15-40
103) Del codo, con limitación de la extensión del antebrazo hasta los 45 grados 10-30
104) Del codo en flexión aguda del antebrazo, de más de 135 grados 35-40
105) De la aponeurosis palmar o antebrazo que afecte, flexión, extensión, pronación, supinación, o que produzca rigideces combinadas 10-30

Trastornos funcionales de los dedos consecutivos a lesiones no articulares, sino a sección o pérdida de los tendones extensores o flexores, adherencias o cicatrices

Limitación de movimientos de cada uno de los dedos, inclusive el pulgar.

106) Leve. (Flexión completa con discreta limitación a la extensión), 10-20% del valor del dedo.
107) Moderada. (Limitación parcial moderada por la flexión y para la extensión) 20-50% del valor del dedo.
108) Severa. (Marcada limitación para la flexión y extensión) 50-75% del valor del dedo.
109) Sección del tendón flexor superficial, no reparable quirúrgicamente, 25-50% del valor del dedo.

110) Sección del tendón flexor profundo solamente (no reparable quirúrgicamente), 50-75% del valor del del dedo.
111) Sección de ambos tendones flexores, no reparable quirúrgicamente, 75-90% del valor del dedo.

Flexión permanente de uno o varios dedos

112) Pulgar 10-25
113) Indice 8-15
114) Medio o anular 6-10
115) Meñique 4-8
116) Flexión permanente de todos los dedos de la mano 50-60
117) Flexión permanente de 4 dedos de la mano excluido el pulgar 35-40

Extensión permanente de uno o varios dedos

118) Pulgar 15-20
119) Indice 7-15
120) Medio o anular 6-10
121) Meñique 5-8
122) Extensión permanente de todos los dedos de la mano .50-60
123) Extensión permanente de 4 dedos de la mano, excluido el pulgar 35-40

Secuelas de fracturas

124) De la clavícula, trazo único, cuando produzca rigidez del hombro 5-15
125) De la clavícula, de trazo doble, con callo saliente y rigidez del hombro 5-30
126) Del húmero, con deformación del callo de consolidación y atrofia muscular 8-20
127) Del olécrano, con callo óseo o fibroso y continuación moderada de la flexión 5-10
128) Del olécrano, con callo óseo y fibroso y trastornos moderados de los movimientos de flexión y extensión 7-12
129) Del olécrano, con callo fibroso y trastornos acentuados de la movilidad y atrofia del tríceps 8-20

130) De los huesos del antebrazo, cuando produzcan entorpecimiento de los movimientos de la mano 5-10
131) De los huesos del antebrazo, cuando produzca limitaciones de los movimientos de pronación o supinación 5-10
132) Con limitación de movimientos la de muñeca 10-15
133) Del metacarpo, con callo deforme o saliente, desviación secundaria de la mano y entorpecimiento de los movimientos de los dedos 5-20

Parálisis completas o incompletas (paresia) por lesiones de nervios periféricos

En caso de parálisis incompleta o parcial (paresia) los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.

134) Parálisis total del miembro superior 65-75
135) Parálisis radicular superior 32,5-37,5
136) Parálisis radicular inferior 48,75-56,25
137) Parálisis del nervio subescapular 6,5-7,5
138) Parálisis del nervio circunflejo 10-20
139) Parálisis del nervio músculo-cutáneo 15-30
140) Parálisis del nervio mediano lesionado a nivel del brazo 30-40
141) Parálisis del nervio mediano lesionado a nivel de la muñeca 15-20
142) Parálisis alta del nervio mediano con causalgia 30-75
143) Parálisis del nervio cubital lesionado a nivel del codo .18-21
144) Parálisis del nervio cubital lesionado a nivel de la muñeca 15-18
145) Parálisis del nervio radial lesionado arriba de la rama del tríceps 30-42
146) Parálisis del nervio radial lesionado distal a la rama del tríceps 20-35

Músculos

147) Hipotrofia del hombro, sin anquilosis ni rigidez articular 5-15

148) Hipotrofia del brazo o del antebrazo, sin anquilosis ni rigidez articular 5-10
149) Hipotrofria de la mano, sin anquilosis ni rigidez articular 3-8

Vasos

150) Las secuelas y lesiones arteriales y venosas se valuarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que produzcan (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.).

Extremidades inferiores

151) Por la desarticulación de la cadera 75
152) Por la amputación a nivel del muslo 60
153) Por la desarticulación de la rodilla 57,5
154) Por la extirpación de la rótula, con movilidad anormal de la rodilla e hipotrofia del tríceps 10-20
155) Por la amputación de la pierna, entre la rodilla y el cuello del pie 55
156) Por la pérdida total del pie 50
157) Por la mutilación del pie con conservación del talón 35
158) Por la pérdida parcial o total del calcáneo 10-25
159) Por la desarticulación medio-tarsiana 35
160) Por la desarticulación tarso-metatarsiana 25
161) Por la pérdida de los cinco ortejos 20
162) Por la pérdida del primer ortejo con pérdida o mutilación de sus metatarsianos 20
163) Por la pérdida del primer ortejo 10
164) Por la pérdida de la falange distal del primer ortejo 5
165) Por la pérdida del segundo o el tercer ortejo 3
166) Por la pérdida del cuarto o quinto ortejo 2
167) Por la pérdida de las dos últimas falanges del 2° ó 3° ortejo 2,25
168) Por la pérdida de las dos últimas falanges del 4° ó 5° ortejo 1,50
169) Por la pérdida de la falange distal del 2° ó 3° ortejo 1,50
170) Por la pérdida de la falange distal del 4° ó 5° ortejo 1

171) Por la pérdida del quinto ortejo con mutilación o pérdida de su metatarsiano 20

Anquilosis

172) Completa de la articulación coxo-femoral, posición funcional 35
173) De la articulación coxo-femoral en mala posición (flexión, aducción, abducción, rotación) 45-55
174) De las dos articulaciones coxo-femorales 80-100
175) De la rodilla en posición funcional 30
176) De la rodilla en posición de flexión no funcional 40-50
177) De la rodilla en genuvalgun o genovarum 40-50
178) Del cuello del pie en ángulo recto 10-15
179) Del cuello del pie en actitud viciosa 30-40
180) Del primer ortejo en posición funcional 5
181) Del primer ortejo en posición viciosa 5-10
182) De los demás ortejos en posición funcional 1-1,5
183) De los demás ortejos en posición viciosa 1-3

Rigideces articulares

Disminución de los movimientos por lesiones tendinosas o musculares

184) De la cadera, con ángulo de movilidad favorable 10-15
185) De la cadera, con ángulo de movilidad desfavorable 20-25
186) De la rodilla, que permita la extensión completa, según el ángulo de flexión 3-20
187) De la rodilla que no permita la extensión completa o casi completa, según el ángulo de flexión 10-25
188) Del tobillo con ángulo de movilidad favorable 5-10
189) Del tobillo con ángulo de movilidad desfavorable 10-20
190) De cualquier ortejo 1-3

Pseudoartrosis

191) De la cadera, consecutiva a resecciones amplias con pérdida considerable de sustancia ósea 30-50
192) Del fémur 30-50

193) De la rodilla con pierna suelta (consecutiva a resecciones de rodilla) 30-50
194) De la rótula con callo fibroso, flexión poco limitada 8-12
195) De la rótula con callo fibroso, extensión activa débil o flexión poco limitada 10-15
196) De la rótula con callo fibroso, extensión activa casi nula y amiotrofía del muslo 10-20
197) De la tibia y el peroné 30-50
198) De la tibia sola 20-40
199) Del peroné solo 2-3
200) Del primero o del último metatarsiano 5-10

Cicatrices retráctiles que no pueden ser resueltas quirúrgicamente

Para que las cicatrices den lugar al reconocimiento de impedimento es necesario que exista un verdadero perjuicio estético por desfiguración, o que se compruebe la alteración de la fisiología del miembro a consecuencia de rugosidades, queloides, adherencias, retracciones que engloben tendones o comprometan la circulación, o que se trate de trabajadores a los que esa eventualidad les signifique una disminución salarial o les dificulte encontrar empleo.

En este caso la fijación del impedimento se establecerá de acuerdo a la gravedad y características de la cicatriz.

201) Del hueco poplíteo que limite la extensión de la rodilla de 60^{o} a 10^{o} 12-18
202) Del hueco poplíteo que limite la extensión de la rodilla de 90^{o} a 60^{o} 20-40
203) Del hueco poplíteo, que limite la extensión de la rodilla a menos de 90^{o} 40-50
204) De la planta del pie con retracción y desviación distal interno o externa del pie 15-30

Secuelas de fracturas

205) Doble vertical de la pelvis con dolores persistentes y dificultad para la marcha y los esfuerzos 15-20
206) Doble vertical de la pelvis con acortamiento o desviación del miembro inferior 20-30

207) De la cavidad cotiloidea con hundimiento 15-40
208) De la rama horizontal del pubis con ligeros dolores persistentes y moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos 8-12
209) De la rama isquiopúbica con moderada dificultad para la marcha o los esfuerzos 8-12
210) De la rama horizontal y de la rama isquiopúbica, con dolores persistentes, trastornos vesicales y acentuada dificultad para la marcha y los esfuerzos 40-60
211) Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia moderada por claudicación y dolor 20-30
212) Del cuello del fémur y región trocantérea, con impotencia funcional acentuada, gran acortamiento, rigideces articulares y desviaciones angulares 50-75
213) De la diáficis femoral, con acortamiento de 1 a 5 centímetros, sin lesiones articulares ni atrofia muscular 3-12
214) De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular sin rigidez articular 6-20
215) De la diáfisis femoral, con acortamiento de 3 a 6 centímetros, atrofia muscular y rigideces articulares 12-30
216) De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, atrofia muscular y rigideces articulares 12-40
217) De la diáfisis femoral, con acortamiento de 6 a 12 centímetros, desviación angular externa, atrofia muscular avanzada y flexión de la rodilla que no pase de 45^{o} 40-60
218) De los cóndilos femorales y tuberosidades tibiales, con rigideces articulares, desviaciones, aumento de volumen de la rodilla, claudicación 20-40
219) De la rótula con callo óseo, extensión completa y flexión poco limitada 4-8
220) De la tibia y el peroné con acortamiento de 2 a 4 centímetros, callo grande y saliente y atrofia muscular 11-20
221) De la tibia y el peroné con acortamiento de más de 4 centímetros, consolidación angular, desviación de la pierna hacia afuera o hacia adentro, desviación secundaria del pie, marcha posible 30-45
222) De la tibia y el peroné con acortamiento considerable o consolidación angular, marcha imposible 40-55
223) De la tibia con dolor, atrofia muscular y rigidez articular 5,5-15

224) Del peroné con dolor y ligera atrofia muscular 2-5
225) Maleolares con subluxación del pie hacia adentro 20-30
226) Maleolares con subluxación del pie hacia afuera 20-30
227) Del tarso, con pie plano postraumático doloroso 15-20
228) Del tarso, con desviación del pie hacia adentro o hacia afuera 15-20
229) Del tarso, con deformación considerable, inmovilidad de los ortejos y atrofia de la pierna 25-40
230) Del metatarso con dolor, desviaciones o impotencia funcional 8-12

Rodilla

231) Meniscectomía interna o externa, sin complicaciones 2-5
232) Meniscectomía doble, ligamentos cruzados intactos 5-10
233) Ruptura de ligamentos cruzados, reparados con moderada laxitud 10-30
234) Sin reparar marcada laxitud 10-30

Parálisis completas o incompletas (paresias) por lesiones de nervios periféricos

En caso de parálisis incompleta o parcial (paresias), los porcentajes serán reducidos proporcionalmente de acuerdo con el grado de impotencia funcional.

235) Parálisis total del miembro inferior 75
236) Parálisis completa del nervio ciático mayor 35
237) Parálisis del ciático poplíteo externo 20-30
238) Parálisis del ciático poplíteo interno 20-25
239) Parálisis combinada del ciático poplíteo interno y del ciático poplíteo externo 30-35
240) Parálisis del nervio crural 20-30
241) Con reacción causálgica de los nervios antes citados, aumento de 10-20

Luxaciones que no pueden ser resueltas quirúrgicamente

242) Del pubis, irreductible o irreducida o relajación externa de la sínfise 20-30

Músculos

243) Atrofia parcial del muslo, sin anquilosis ni rigidez articular 5-20
244) Atrofia del recto anterior del muslo sin anquilosis ni rigidez articular 5-10
245) Atrofia de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular 5-10
246) Atrofia del recto antero-externo de la pierna, sin anquilosis ni rigidez articular 5-10
247) Atrofia total del miembro inferior 20-40

Tendones

248) Sección de tendones extensores de los ortejos, excepto el primero 2-5
249) Sección de tendones extensores del primer ortejo 3-6

Vasos

250) Las secuelas de lesiones arteriales o venosas se valuarán de acuerdo con la magnitud de las alteraciones orgánicas y los trastornos funcionales que provoquen (amputaciones, rigideces articulares, lesiones de los nervios periféricos, atrofia de masas musculares, etc.).
251) Flebitis debidamente comprobada 5-20
252) Ulcera varicosa recidivante, según su extensión 5-20

Acortamientos

Extremidad inferior.

253) De 1 a 2 centímetros, 5% del valor de la extremidad.
254) De 2 a 3 centímetros, 10% del valor de la extremidad.
255) De 2 a 4 centímetros, 15% del valor de la extremidad.
256) De 4 a 5 centímetros, 20% del valor de la extremidad.

Columna cervical

257) Esguince y contusión:

a) Ausencia de contractura dolorosa involuntaria. Síntomas subjetivos de dolor no confirmados por alteraciones estructurales patológicas 0

b) Contractura muscular dolorosa, persistente, rigidez y dolor confirmados por pérdida de lordosis en las radiografías, aunque no exista patología estructural moderada cervicobraquialgía moderada 5-10

c) Igual que b), con cambios gruesos degenerativos que consisten en estrechamiento del disco intervertebral o afinamiento artrósico de los rebordes vertebrales 5-15

258) Fractura:

a) Hundimiento de un 25% de uno o dos cuerpos vertebrados adyacentes sin fragmentación, sin compromiso del arco posterior, sin compromiso de las raíces medulares, moderada rigidez del cuello y dolor persistente 5-10

b) Desplazamiento parcial moderado del arco posterior evidente en la radiografía:
   b.1) Sin compromiso de las raíces nerviosas consolidada 5-15
   b.2) Con dolor persistente, con ligeras manifestaciones motoras y sensitivas 10-20
   b.3) Con función consolidada, sin alteraciones permanentes sensitivas o motoras 5-20

c) Luxación severa entre buena y regular reducción mediante fusión quirúrgica:
   c.1) Sin secuelas sensitivas o motoras 15-25
   c.2) Mala reducción mediante fusión, dolor radicular, persistente, con compromiso motor, apenas ligera debilidad y entorpecimiento 20-35
   c.3) Igual que c.2) con parálisis parcial: El impedimento se determina con base en la pérdida adicional de función de las extremidades.

Disco intervertebral cervical

259) Escisión de un disco con éxito, desaparición del dolor agudo, sin necesidad de fusión, sin secuelas neurológicas 5-10

260) Igual al anterior pero con manifestaciones neurológicas, dolor persistente, entorpecimiento, debilidad o adormecimiento de los dedos 10-20

Tórax y columna dorso lumbar

261) Contusión o comprensión severa costo-vertebral relacionada directamente con traumatismo, con dolor persistente, con cambios degenerativos, con afinamiento de rebordes, sin evidencia de lesión estructural en la radiografía 5-10

262) Fractura:

a) Hundimiento de un 25% en uno o dos cuerpos vertebrales, ligera, sin fragmentación, consolidada, sin manifestaciones neurológicas 5-10

b) Hundimiento de un 50% con compromiso de los elementos del acto posterior, consolidada sin manifestaciones neurológicas, dolor persistente, con indicación de fusión 10-20

c) Igual a b), con fusión, dolor sólo cuando usa exageradamente la columna vertebral 10-20

ch) Paraplejía completa 100

d) Paresia (parálisis parcial) con o sin fusión, por lesión de los arcos posteriores, debe valorarse de acuerdo con la pérdida del uso de las extremidades inferiores o de los esfínteres.

Columna lumbar baja

263) Contusión o esguince:

a) Ausencia de contractura dolorosa involuntaria, síntomas subjetivos de dolor no confirmados por alteraciones estructurales patológicas 0

b) Contractura muscular persistente, rigidez y dolor, con cambios leves por factores preexistentes degenerativos 5-10

c) Igual que b), con osteofitos más grandes 5-15

ch) Igual que b), con espondilólisis o espondilolístesis grado I o grado II, demostrables en las radiografías, sin cirugía adicional, combinación de trauma y anomalías preexistentes 10-20

d) Igual que ch), con espondilolístesis grado III o IV, dolor persistente, sin fusión, agravado por traumatismo 15-30

e) Igual que b) o c), con lamicectomía y fusión, dolor moderado 10-20

264) Fractura:

a) Hundimiento del 25% de uno o dos cuerpos vertebrados adyacentes, sin lesiones neurológicas 5-10
b) Hundimiento y fragmentación del arco posterior, dolor persistente, debilidad y rigidez, consolidación sin fusión, imposibilidad para ejercer esfuerzos moderados 20-40
c) Igual que b), consolidación con fusión, dolor leve 10-20
ch) Igual que b), con compromiso radicular en miembros inferiores: El impedimento se determina con base en la pérdida adicional de función de las extremidades.
d) Igual que c), con fragmentación del arco posterior, con dolor persistente después de la fusión, sin signología neurológica 15-30
e) Igual que c), con compromiso radicular en los miembros inferiores: El impedimento se determina con base en la pérdida adicional de función de las extremidades.
f) Paraplejía, hemiplejía, cuadriplejía 100
g) Paresia (parálisis parcial) por lesión del arco posterior, con o sin fusión. El impedimento se determina con base en la pérdida de función de las extremidades y de los esfínteres.

265) Lumbalgia neurogénica, lesiones del disco:

a) Episodios agudos periódicos con dolor intenso, pruebas de dolor ciático positivas, recuperación temporal entre cinco y ocho semanas 2-5
b) Escisión quirúrgica de disco, sin fusión, buenos resultados, sin dolor ciático persistente y rigidez 5-10
c) Escisión quirúrgica de disco, sin fusión, dolor moderado persistente, agravado por levantamiento de objetos pesados, con modificación de actividades necesarias ... 10-20
ch) Escisión quirúrgica de un disco con fusión, levantamiento de objetos, moderadamente modificado 5-15
d) Escisión quirúrgica de un disco con fusión, dolor y rigidez persistente, agravados por el levantamiento de objetos pesados, que necesita modificación de todas las actividades que requieren levantamiento de objetos pesados 10-20

Cabeza

Cráneo:

266) Síndrome cráneo-encefálico tardío posconmocional discreto 5-15
267) Síndrome cráneo-encefálico tardío posconmocional moderado 10-20
268) Síndrome cráneo-encefálico tardío posconmocional acentuado 20-40
269) Escalpe o pérdida considerable del cuero cabelludo 10-30
270) Pérdida ósea del cráneo hasta de cinco centímetros de diámetro 5-10
271) Pérdida ósea más extensa 10-20
272) Epilepsia traumática, no curable quirúrgicamente, cuando la crisis pueda ser controlada médicamente y permita trabajar 20-40
273) Por epilepsia traumática no curable quirúrgicamente, cuando la crisis pueda se controlada médicamente y no permita el desempeño de ningún trabajo 100
274) Epilepsis jacksoniana 10-20
275) Pérdida del olfato (anosmía o hiposmía) 2-5
276) Pérdida del gusto (ageusía) 5
277) Por lesión del nervio trigémino 10-20
278) Por lesión del nervio facial 10-30
279) Por lesión del neumogástrico (según el grado de trastornos funcionales comprobados) 5-40
280) Por lesión del nervio espinal 5-30
281) Por lesión del nervio hipogloso, cuando es unilateral 15
282) Por lesión del nervio hipogloso, cuando es bilateral 50
283) Monoplegía superior 65-75
284) Monoparesia superior 15-40
285) Monoplejía inferior, marcha espasmódica 25-40
286) Monoparesia inferior, marcha posible 10-25
287) Paraplejía 100
288) Paraparesia, marcha posible 40-60
289) Hemiplejía 70-100
290) Hemiparesia 20-50
291) Afasia discreta 15-25
292) Afasia acentuada, aislada 30-70

293) Afasia con hemiplejía 100
294) Agrafia 15-30
295) Demencia crónica 100
296) Enajenación mental postrauma 100

Oídos

297) Mutilación completa o amputación de una oreja 15
298) Deformación excesiva del pabellón auricular unilateral 5-10
299) Bilateral 10-15
300) Vértigo laberíntico traumático debidamente comprobado 10-50
301) Cofosis o sordera absoluta bilateral 50
302) Sorderas o hipoacusía.

Se valuarán siguiendo las normas de la tabla siguiente:

% de Hipoacusía bilateral combinada	% de impedimento permanente
10	4,50
15	8,00
20	11,50
25	15,00
30	18,50
35	22,00
40	25,50
45	29,00
50	32,50
55	36,00
60	39,50
65	43,00
70	46,50
75-100	50,00

Ojos

303) Pérdida total de un ojo 35
304) Ceguera total en ambos ojos, conservando los globos oculares, o con la pérdida de éstos 100

Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja (visión restante con corrección óptica), de acuerdo a la siguiente Tabla No 1.

Tabla No.1

A.v.	1 a 0,8 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %	0,3 %	0,2 %	0,1 %	0,05 %	0 %	E./p* %	E.p/i** %
1 a 0,8	0	4	6	8	12	18	25	30	33	35	40	45
0,7	4	9	11	13	17	23	30	35	38	40	45	50
0,6	6	11	13	15	19	25	32	37	40	45	50	55
0,5	8	13	15	17	21	27	35	45	50	55	60	65
0,4	12	17	19	21	25	35	45	55	60	65	70	75
0,3	18	23	25	27	35	45	55	65	70	75	80	85
0,2	25	30	32	35	45	55	65	75	80	85	90	95
0,1	30	35	37	45	55	65	75	85	90	95	98	100
0,05	33	38	40	50	60	70	80	90	95	100	100	100
0	35	40	45	55	65	75	85	95	100	100	100	100
E.c/p*	40	45	50	60	70	80	90	98	100	100	100	100
E.p/i**	45	50	55	65	75	85	95	100	100	100	100	100

* Enucleación con prótesis

** Enucleación, prótesis imposible

En los casos de pérdidas o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano, debajo de la primera línea horizontal en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución, aparecen insertos los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado (segunda línea horizontal).

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión restante en uno o ambos ojos es superior al 0,2, el porcentaje de incapacidad indemninable deberá calcularse de acuerdo con la primera línea hrizontal o verticad el de Tabla No. 1 tal como lo especifica el párrafo anterior. Si la agudeza visual de ambos es de 0,2 o inferior, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna horizontal con la vertical, leyendo una de estas columnas la agudeza visual del ojo derecho, y en la otra la

agudeza del ojo izquierdo, como lo especifica el párrafo siguiente.

En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

305) Pérdida o disminución permanente (cuando ya no puede ser mejorada con anteojos) de la agudeza visual, en trabajadores cuya actividad sea de elevada exigencia visual (visión restante con corrección óptica), según la Tabla No.2.

Tabla No.2

A.v.	1 a 0,8 %	0,7 %	0,6 %	0,5 %	0,4 %	0,3 %	0,2 %	0,1 %	0,05 %	0 %	E./p* %	E.p/i** %
1 a 0,8	0	6	9	12	15	20	30	35	35	35	40	45
0,7	6	13	16	19	22	27	37	42	42	42	47	52
0,6	9	16	19	22	25	30	40	45	45	45	52	57
0,5	12	19	22	25	28	33	43	50	50	50	57	62
0,4	15	22	25	28	31	40	50	60	60	60	65	67
0,3	20	27	30	33	40	50	60	70	70	70	75	77
0,2	30	37	40	43	50	60	70	77	77	77	85	87
0,1	35	42	45	50	60	70	77	90	90	90	95	97
0,05	35	42	45	50	60	70	77	90	95	95	100	100
0	35	42	45	50	60	70	77	90	95	98	100	100
E.c/p*	40	47	52	57	65	75	85	95	100	100	100	100
E.p/i**	45	52	57	62	67	77	87	97	100	100	100	100

* Enucleación con prótesis

** Enucleación, prótesis imposible

En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo, estando el otro sano debajo de la primera línea horizontal, en la que están señalados los diversos grados indemnizables de pérdida o disminución aparecen los porcentajes de incapacidad correspondientes a cada grado (segunda línea horizontal). En los casos de pérdida o disminución de la agudeza visual en un solo ojo estando el otro enfermo por afección ajena al trabajo, si la visión

restante en uno o ambos ojos es superior a 0,2 el porcentaje de incapacidad indemnizable debe calcularse de acuerdo con la primera línea horizontal o vertical de la Tabla No.2 tal como lo especifica el párrafo anterior.

Si la agudeza visual de ambos es de 0,2 o inferior, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna horizontal con la vertical, leyendo una de estas columnas la agudeza visual del ojo derecho y en la otra agudeza visual del ojo izquierdo, como lo especifica el párrafo siguiente. En los casos de pérdida o disminución bilateral de la agudeza visual, a consecuencia de riesgo profesional en ambos ojos, el porcentaje de incapacidad indemnizable aparece en la intersección de la columna vertical y de la línea horizontal correspondiente.

306) Pérdida o disminución permanente de la agudeza visual en sujetos monoculares (ceguera o visión inferior a 0,05 en el ojo contra lateral) (visión restante con corrección óptica). De acuerdo con la siguiente Tabla No.3:

Tabla No.3

Agudeza visual	Incapacidad en trabajadores cuya actividad sea de exigencia visual mediana o baja	Incapacidades en trabajadores cuya actividad sea de elevada exigencia visual
0,7	9	13
0,6	13	19
0,5	17	25
0,4	25	31
0,3	45	50
0,2	65	70
0,1	85	90
0,05	95	100
0	100	100

307) Extracción o atrofia de un globo ocular con deformación ostensible que permita el uso de prótesis 35

308) Con lesiones cicatrizantes o modificaciones anatómicas que impidan el uso de prótesis 40

309) Al aceptarse el servicio de los trabajadores, se considerará, para reclamos posteriores, por pérdida de la agudeza visual, la que tiene la unidad aunque tuvieran 0,8 (ocho décimos en cada ojo).
310) Los escotomas centrales se evalúan según la determinación de la agudeza visual, aplicando las tablas anteriores.
311) Estrechez del campo visual (*), conservando un campo de 30o a partir del punto de fijación en un solo ojo 10

Para la evaluación del campo visual, la extensión del campo visual debe ser evaluada en un perímetro utilizando un objetivo blanco de 3 mm de diámetro a una distancia de 330 mm bajo iluminación adecuada.

En afaquía no corregida el objetivo debe ser blanco y de 6 mm de diámetro.

El objetivo debe ser traído de la parte ciega del campo visual a la vidente.

Por lo menos dos evaluaciones del campo visual deben ser hechas, y éstas deben de coincidir con diferencias no mayores de 15^{0} en cada uno de los ocho puntos de los meridianos principales separados entre sí por 45^{0}.

La variación en el porcentaje de incapacidad debe ser de acuerdo a las exigencias visuales de la ocupación de cada trabajador.

312) En ambos ojos 15-30
313) Estrechez del campo visual conservando un campo de menos de 30^{0} en un solo ojo 15-35
314) En ambos ojos 40-90

Hemianopsias verticales

315) Homónimas, derecho o izquierdo 20-35
316) Heterónimas binasales 10-15
317) Heterónimas bitemporales 40-60

Hemianopsias horizontales

318) Superiores 10-25
319) Inferiores 30-50

320) En cuadrante superior 10
321) En cuadrante inferior 20-25

Hemianopsia en sujetos monoculares (visión conservada en un ojo y abolida o menor de 0,05 en el contralateral), con visión central.

322) Nasal 60-70
323) Inferior 70-80
324) Temporal 80-90

En los casos de hemianopsia con pérdida de la visión central uni o bilateral se agregará al porcentaje de valuación correspondiente.

Trastornos de la movilidad ocular

325) Estrabismo por lesión muscular o alteración nerviosa correspondiente sin diplopía, en pacientes que previamente carecían de fusión 5-10
326) Diplopía susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza 5-20
327) Diplopía en la parte inferior del campo 10-25
328) Diplopía no susceptible de corrección con prismas o posición compensadora de la cabeza, acompañada ésta de ptosis palpebral con o sin oftalmoplegía interna, que amerite la oclusión de un ojo 20
329) Diplopía no susceptible de corregirse con prismas o mediante posición compensadora de la cabeza, por lesión nerviosa bilateral que limite los movimientos de ambos ojos y reduzca el campo visual por la desviación, originando desviación de la cabeza para fijar, además de la oclusión de un ojo 40-50

Otras lesiones

330) Afaquía unilateral corregible con lente de contacto: Agregar 10% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase de ..... 35.
331) Afaquía bilateral corregible con anteojos o lentes de contacto: Agregar 25% de incapacidad al porcentaje correspondiente a la disminución de la agudeza visual, sin que la suma sobrepase al 100%.

332) Catarata traumática uni o bilateral inoperable, será indemnizada de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.
333) Oftalmoplejía interna total unilateral 10-15
334) Bilateral 15-30
335) Midriasis, iridodiálisis, iridectomía en sector o cicatrices, cuando ocasionan trastornos funcionales, en un ojo 5
336) En ambos ojos 10
337) Ptosis palpebral parcial unilateral, pupila descubierta 5
338) Ptosis palpebral o blefaro-espasmo unilaterales, no resueltos quirúrgicamente, cuando cubren el área pupilar, serán indemnizados de acuerdo con la disminución de la agudeza visual.
339) Ptosis palpebral bilateral 10-70
Estas incapacidades se basan en el grado de la visión, en posición primaria (mirada horizontal de frente).
340) Desviación de los bordes palpebrales (entropión, triquiasis, cicatrices deformantes, simblefarón, anquiloblefarón unilateral) 5-15
341) Bilateral 10-25

Alteración de las vías lagrimales o epífora

342) Epífora (lagrimeo) por extropión cicatricial o paralítico unilateral 5-10
343) Bilateral 10-15
344) Epífora 5-15
345) Fístulas lagrimales 10-15

Cara, nariz, boca y órganos anexos

Cicatrices del rostro que ocasionan desfiguración facial y que alteran la presentación física personal, se valoran según la desfiguración y las características de las lesiones como: leve, moderada o grave 1-50
346) Pérdida del olfato (anosmía o hiposmía) 2-5
347) Mutilación parcial de la nariz, sin estenosis, no corregible plásticamente 10-20
348) Pérdida total de la nariz, sin estenosis, no reparable plásticamente 30

349) Cuando haya sido reparada plásticamente 5-50
350) Cuando la nariz quede reducida a un muñón cicatrizal con estenosis 30-40
351) Mutilaciones extensas, cuando comprenden los dos maxilares superiores y la nariz, según la pérdida de sustancias de las partes blandas 20-50
352) Mutilaciones extensas cuando comprenden los dos maxilares superiores, huesos molares, la nariz, según la pérdida de sustancias 30-50
353) Mutilaciones extensas cuando comprendan los maxilares superiores, sin compromiso de otros tejidos u órganos, con conservación de la mandíbula 10-30
354) Mutilaciones de las apófisis horizontales del maxilar superior, con penetración a fosas nasales o antros maxilares a reconstruir con prótesis 15-30
355) Pérdida unilateral del maxilar superior en pacientes dentados 15-30
356) Pérdida unilateral del maxilar superior del lado correspondiente, en pacientes edentados 10-20
357) Pérdida del hueso mandibular total, con conservación de los maxilares superiores 30-50
358) Pérdida total de las apófisis alveolares superiores e inferiores que involucran los procesos alveolodentario con posibilidad de prótesis 10-20
359) Pérdida total de las apófisis alveolares superiores e inferiores sin el complejo aleolo-dentario, sea en pacientes edentados totales o parciales sin posibilidad de rehabilitación protésica 30-40
360) Mutilaciones que comprendan un maxilar superior y el inferior 30-35
361) Mutilación de la rama horizontal del maxilar inferior sin prótesis posible, o del maxilar en su totalidad 20-35
362) Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación imposible 20-40
363) Pseudoartrosis del maxilar superior con masticación posible pero limitada 10-30
364) Pseudoartrosis del maxilar superior con mejoría comprobada de la masticación con prótesis de fijación dentaria 5-20
365) Pérdida de sustancias en la bóveda palatina no resueltas quirúrgicamente, según el sitio y la extensión 10-25

366) Pérdida de la bóveda palatina resuelta quirúrgicamente con fines protésicos, con la mejoría funcional fonética y masticatoria comprobada 5-20
367) Pseudoartrosis del maxilar inferior pero con masticación posible, imposible de resolver la pseudoartrosis por medios quirúrgicos 15-30
368) Pseudoartrosis mandibular, sea la rama ascendente u horizontal con capacidad funcional de la mandíbula con impedimento para el uso de la prótesis 20-40
369) Pseudoartrosis del maxilar inferior, con o sin pérdida de sustancia, no resuelta quirúrgicamente, con masticación insuficiente o abolida 20-40
370) Consolidaciones defectuosas de los maxilares, que dificulten la articulación de los arcos dentarios y limiten la masticación 10-25
371) Cuando la dificultad de la oclusión dentaria sea parcial 5-10
372) Pérdida de todas las piezas dentarias, prótesis tolerada 20
373) Pérdida de una o varias piezas con prótesis:

	Tolerada % Cap. General	No tolerada % Cap. General
de un incisivo	0,2	0,3
del canino	0,4	0,6
del primer premolar	0,6	0,9
del segundo premolar	0,9	1,35
del primer molar	1,3	1,95
del segundo molar	1,3	1,95
del tercer molar	0,1	0,15

374) Pérdida total de las piezas dentarias, prótesis no tolerada 30
375) Pérdida completa de un arco dentario, prótesis no tolerada 15
376) Pérdida completa de un arco dentario, prótesis tolerada 10
377) Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis no tolerada 8

378) Pérdida de la mitad de un arco dentario, prótesis tolerada 5
379) Pérdida total del aparato masticatorio, tanto maxilar superior como mandibular, sin posibilidad de reconstrucción 20-40
380) Bridas cicatrizales que limiten la apertura de la boca, impidiendo la higiene bucal, la pronunciación y la masticación, con o sin sialorrea 10-25
381) Luxación irreductible de la articulación témporo-maxilar, según el grado de entorpecimiento funcional 20-40
382) Amputación más o menos extensa de la lengua, con adherencias y según el entorpecimiento de las palabras y de la deglución 10-30
383) Fístula salival cutánea, no resuelta quirúrgicamente 2-10
384) Pérdida de la relación céntrica por luxación dentaria u otras etiologías traumáticas 10-30
385) Oclusión céntrica no funcional por factores etiológicos de carácter traumático inmediato 10-30
386) Anquilosis de la articulación témporo-mandibular por etiología traumática que afecta los centros de crecimiento mandibular (niños) 15-40
387) Anquilosis de la articulación témporo-mandibular por fractura de los cóndilos mandibulares. Deberá valorarse el grado de apertura bucal total con el grado de imposibilidad de su apertura en relación al desplazamiento condilar 15-40
388) Trimsus de la articulación témporo-mandibular según sea el o los músculos de la masticación afectados 5-20
389) Disminución de los movimientos mandibulares, ya sea de tipo esquelético, articular o muscular 5-20
390) Desfiguración facial por pérdida de sustancia total o parcial de uno de los labios 15-30
391) Asimetría facial de carácter cosmético por parálisis traumática del nervio facial 15-30
392) Parestesias máxilo-mandibulares por lesión periférica de las ramas terminales dentarias del trigémino 10-30
393) Pérdida de la vitalidad pulpar de origen traumático comprobable de los incisivos superiores 5-10
394) Pérdida de la vitalidad pulpar de origen traumático comparable de los incisivos superiores 5-10

395) Pérdida de la vitalidad pulpar de origen traumático comparable de cualquier otra pieza dentaria no incluida en los artículos anteriores 2-10
396) Fracturas coronarias con conservación de la porción radicular del diente para prótesis de tipo fijo con conservación vital 5-10
397) Fractura coronaria con conservación de la porción radicular del diente, para prótesis de tipo fijo, pero con pérdida de la vitalidad, susceptible a tratamientos endodócicos 5-10

Cuello

398) Desviación (tortícolis) por retracción muscular o amplia cicatriz 10-25
399) Flexión anterior cicatrizal, estando el mentón en contacto con el esternón 20-50
400) Estrechamientos cicatrizales de la laringe que produzcan disfonía 5-15
401) Que produzcan afonía sin disnea 10-30
402) Cuando produzcan disnea de grandes esfuerzos 5-10
403) Cuando produzcan disnea de medianos o pequeños esfuerzos 10-50
404) Cuando produzcan disnea de reposo 50-80
405) Cuando por disnea se requiera el uso de cámula traqueal a permanencia de 70-90
406) Cuando causen disfonía (o afonía) y disnea 20-70
407) Estrechamiento cicatrizal de la faringe con perturbación de la deglución 20-40

Tórax y su contenido

408) Secuelas discretas de fractura aislada del esternón 3-5
409) Con hundimiento o desviación sin complicaciones profundas 10-20
410) Secuelas de fractura de una a tres costillas, con dolores permanentes ante el esfuerzo 3-10
411) De fracturas costales con callo deforme, doloroso y dificultad al esfuerzo toráxico o abdominal 5-15
412) Con hundimiento y trastornos funcionales acentuados 10-30

413) Adherencias y retracciones cicatrizales pleurales consecutivas a traumatismo 10-30
414) Secuelas postraumáticas con lesiones broncopulmonares según el grado de lesión orgánica y de los trastornos funcionales residuales 5-80
415) Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente con opacidades lineales o reticulares generalizadas, u opacidades puntiformes, grados 1 ó 2 u opacidades miliares grado 1, habitualmente), con función cardiorrespiratoria, sensiblemente normal 5-10
416) Fibrosis neumonomiótica (radiológicamente con opacidades puntiformes grados 2 ó 3, u opacidades miliares grados 1 o 2, u opacidades nodulaes grado 1, habitualmente), con insuficiencia cardiorrespiratoria ligera, parcial o completa 5-20
417) Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente con opacidades puntiformes grado 3, u opacidades miliares grados 2 ó 3, u opacidades nodulares grados 1, 2 ó 3, u opacidades grados A o B, habitualmente), con insuficiencia cardiorrespiratoria media 30-50
418) Fibrosis neumoconiótica (radiológicamente con opacidades miliares grado 3, y opacidades nodulares grados 2 ó 3, u opacidades confluentes grados B ó C, habitualmente) con insuficiencia cardiorrespiratoria acentuada o grave 60-100
419) Fibrosis neumoconiótica infectada de tubérculos, clínica y bacteriológicamente curada; agregar 20% al monto de las incapacidades consignadas en las fracciones anteriores relativas, sin exceder del 100%.
420) Fibrosis neumoconiótica infectada de tuberculosis, no curada clínica ni bacteriológicamente abierta 100
421) Las neumoconiosis no fibróticas y el enfisema pulmonar se valuarán según el grado de insuficiencia cardiorrespiratoria, de acuerdo con los porcentajes señalados en las fracciones relativas anteriores.
422) Hernia diafragmética postraumática no resuelta quirúrgicamente 10-30
423) Estrechamiento del esófago no resuelto quirúrgicamente 10-60
424) Adherencias pericárdicas postraumáticas sin insuficiencia cardíaca 5-20
425) Con insuficiencia cardíaca, según su gravedad 20-100

Abdomen

Unicamente se considerarán hernias que dan derecho a indemnización:

a) Las que aparezcan bruscamente a raíz de un traumatismo violento sufrido en el trabajo, que ocasione roturas o desgarramientos de la pared abdominal o diafragma y se acompañen con un síndrome abdominal agudo y bien manifiesto.

b) Las que sobrevengan a los trabajadores predispuestos como consecuencia de un traumatismo o esfuerzo, siempre que éste sea violento, imprevisto y anormal en relación con el trabajo que habitualmente ejecuta la víctima.

426) Hernia inguinal, crural o epigástrica inoperables 15-20
427) Las mismas, reproducidas después de tratamiento quirúrgico 10-20
428) Cicatrices viciosas de la pared abdominal que produzcan alguna incapacidad 5-20
429) Cicatrices con eventración inoperables o no resueltas quirúrgicamente 10-40
430) Fístulas del tubo digestivo o de sus anexos, inoperables o que produzcan alguna incapacidad 10-40
431) Otras lesiones de los órganos contenidos en el abdomen, que produzcan como consecuencia alguna incapacidad probada 5-70
432) Esplenectomía postrauma 10
433) Laparatomía simple 5

Aparato génito-urinario

434) Pérdida o atrofia de un testículo 10
435) De los dos testículos, tomando en consideración la edad 40-100
436) Pérdida total o parcial del pene 30-100
437) Con estrechamiento del orificio uretal perineal o hipogástrico 50-100
438) Por la pérdida de un seno 10-25
439) De los dos senos 20-40

440) Pérdida orgánica o funcional de un riñón estando normal el contra-lateral, tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad 20-40
441) Con perturbación funcional del riñón contralateral tomando en cuenta el estado de la cicatriz parietal y la edad 40-90
442) Incontenencia de la orina, permanente 20-40
443) Estrechamiento franqueable de la uretra anterior, no resuelto quirúrgicamente 20-40
444) Estrechamiento franqueable por lesión incompleta de la uretra posterior, no resuelto quirúrgicamente 30-60
445) Estrechamiento infranqueable de la uretra postraumático no resuelto quirúrgicamente que obligue a efectuar micción por un meato perineal o hipogástrico 40-80

Clasificaciones diversas

446) Por enajenación mental que sea resultado de algún accidente o riesgo del trabajo 100
447) Por lesiones producidas por la acción de la energía radiante, serán indemnizadas de acuerdo con las modalidades especiales de la incapacidad 10-100
448) Las cicatrices producidas por amplias quemaduras de los tegumentos serán indemnizadas tomando en cuenta la extensión y la profundidad de las zonas cicatrices, independientemente de las perturbaciones funcionales que acarreen en los segmentos adyacentes.
449) Lesiones que provoquen grave mutilación o desfiguración notable al trabajador, según el grado de mutilación o desfiguración 10-100

El Poder Ejecutivo podrá, por vía de decreto, habiendo oído previamente el criterio de la Junta Directiva del Instituto Nacional de Seguros, modificar o ampliar la tabla de impedimentos físicos, únicamente en forma tal que mejore los porcentajes que corresponden a pérdida de la capacidad general, en beneficio de los trabajadores.

Para los efectos de esta ley, se adopta la siguiente tabla de enfermedades de trabajo:

Neumoconiosis y enfermedades broncopulmonares producidas por aspiración de polvos y humos de origen animal, vegetal o mineral.

1) Afecciones ocasionadas por la inhalación de polvos de lana.
2) Afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de pluma, cuerno, hueso, crin, pelo y seda.
3) Afecciones producidas por inhalación de polvos de madera.
4) Tabacosis, afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de tabaco.
5) Bagazosis: afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de bagazo, como en la industria azucarera.
6) Suberosis: afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de corcho.
7) Afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de cereales, harinas, heno, paja, yute, ixtle y henequén.
8) Bisinosis en: afecciones ocasionadas por hilados y tejidos de algodón.
9) Canabiosis: afecciones producidas por inhalación de polvos de cáñamo.
10) Linosis: afecciones producidas por inhalación de polvo de lino.
11) Asma de los impresores causada por goma arábiga.
12) Antracosis: causada por afecciones del polvo del carbón.
13) Sinderosis: causada por afecciones del polvo de hierro.
14) Calcicosis: causada por afecciones de sales cálcicas.
15) Baritosis: afecciones producidas por el polvo de bario.
16) Estañosis: afecciones producidas por polvo de estaño.
17) Silicatosis: afecciones producidas por silicatos.
18) Afecciones ocasionadas por inhalación de abrasivos sintéticos, esmerail, carborundo y aloxita, utilizados en la preparación de muelas, papeles adhesivos y pulidores.
19) Silicosis.
20) Asbestosis o amiantosis.
21) Beriliosis o gluciniosis: afecciones ocasionadas por inhalación de polvos de berilio o glucinio.
22) Afecciones causadas por inhalación de polvo de cadmio.
23) Afecciones causadas por inhalación de polvos de vanio.
24) Afecciones causadas por inhalación de polvos de uranio.
25) Afecciones causadas por inhalación de polvos de manganeso (neumonía manganésica).

26) Afecciones causadas por inhalación de polvos de cobalto.
27) Talcosis o esteatosis.
28) Aluminosis o "pulmón de aluminio".
29) Afecciones causadas por inhalación de polvos de mica.
30) Afecciones causadas por inhalación de tierra de diatomeas (tierra de infusorios, diatomita, trípoli, kieselgur).

Enfermedades de las vías respiratorias producidas por inhalación de gases o vapores

Afecciones provocadas por sustancias químicas inorgánicas u orgánicas, que determinen acción asfixiante simple o irritante de las vías respiratorias superiores, o irritante de los pulmones.

31) Asfixia producida por el ázoe o nitrógeno.
32) Por el Anhídrido carbónico o bióxido de carbono.
33) Por el metano, etano, propano y butano.
34) Por el acetileno.
35) Acción irritante de las vías respiratorias superiores, producida por el amoníaco.
36) Por el anhídrido sulfuroso.
37) Por el formaldehído o formol.
38) Por aldehídos, acridina, acroleína, furtural, acetato de metilo, formiato de metilo, compuestos de selenio, estireno y cloruro de azufre.
39) Acción irritante sobre los pulmones, producida por el cloro.
40) Por el fosgeno o cloruro de carbonilo.
41) Por los óxidos de ázoe o vapores nitrosos.
42) Por el anhídrido sulfúrico.
43) Por el ozono.
44) Por el bromo.
45) Por el flúor y sus compuestos.
46) Por el sulfato de metilo.
47) Asma bronquial producida por los alcaloides y éter dietílico, diclorato, poli-isocianatos y di-isocianato de tolueno.

Dermatosis

Enfermedades de la piel provocadas por agentes mecánicos, físicos, químicos, inorgánicos, que actúan como irritantes prima-

rios o sensibilizantes, o que provocan quemaduras químicas, que se presentan generalmente bajo las formas eritematosa, edemotosa, vesiculosa, exzematosa o costrosa.

48) Dermatosis por acción del calor.
49) Dermatosis por exposición a bajas temperaturas.
50) Dermatosis por acción de la luz solar y rayos ultravioleta.
51) Dermatosis producidas por ácidos clorhídrico, sulfúrico, nítrico, fluorhídrico, fluosilícico, clorosulfónico.
52) Dermatosis por acción de soda cáustica, potasa cáustica y carbonato de sodio.
53) Dermatosis, ulceraciones cutáneas y perforación del tabique nasal por acción de cromatos y bicromatos.
54) Dermatosis y queratosis arsenical, perforación del tabique nasal.
55) Dermatosis por acción del níquel y oxicloruro de selenio.
56) Dermatosis por acción de la cal y óxido de calcio.
57) Dermatosis por acción de sustancias orgánicas, ácido acético, ácido oxálico, ácido de etileno, fulminato de mercurio, tetril, anhídrico itálico de trinitrotolueno, parafinas, alquitrán, brea, denitrobenceno.
58) Dermatosis producida por benzol y demás solventes orgánicos.
59) Dermatosis por acción de derivados de hidrocarburos; hexametilenotetranina, formaldehído, cianamida cálcica, anilinas, parafenilonediamina, dinitroclorebenceno, etc.
60) Dermatosis, por acción de aceites de engrase de corte (botón de aceite o elaioconiosos), petróleo crudo.
61) Dermatosis por contacto.
62) Lesiones ungueales y periunguales. Onicodistrofias, onicólisis y paniquia por exposición a solventes, humedad.
63) Otros padecimientos cutáneos de tipo reaccional no incluidos en los grupos anteriores, producidos por agentes químicos orgánicos (melanodermias, acromias, leucomelanodermias, líquen plano).
64) Blefaroconiosis (polvos minerales, vegetales o animales).
65) Dermatosis palpebral de contacto y eczema palpebral (polvos y vapores de diversos orígenes).
66) Conjuntivitis y querato-conjuntivitis (por agentes físicos, calor, químicos o alergizantes).
67) Conjuntivitis y querato-conjuntivitis por radiaciones (rayos actínicos, infrarrojos, de onda corta y rayos X).

68) Pterigión. Por irritación conjuntival permanente, por factores mecánicos (polvos); físicos (rayos infrarrojos, caloricos).
69) Queratoconiosos: incrustación en la córnea de partículas duras (mármol, piedra, polvos abrasivos y metales).
70) Argirosis ocular (sales de plata).
71) Catarata por radiaciones (rayos infrarrojos, caloricos, de onda corta, rayos x).
72) Catarata tóxica (naftalina y sus derivados).
73) Parálisis oculomotoras (intoxicaciones por sulfuro de carbono, plomo).
74) Oftalmoplejía interna (intoxicación por sulfuro de carbono).
75) Retinitis, neuro-retinitis y corio-retinitis (intoxicación por naftalina y benzol).
76) Neuritis y lesión de la rama sensitiva del trigémino (intoxicación por tricloretileno).
77) Neuritis óptica y amblioía o amaurosis tóxica (intoxicación producida por plomo, sulfuro de carbono, benzol, tricoretileno, óxido de carbono, alcohol metílico, nicotina, mercurio).
78) Oftalmía y catarata eléctrica.

Intoxicaciones

Enfermedades producidas por absorción de polvos, líquidos, humos, gases o vapores tóxicos de origen químico, orgánico o inorgánico, por la vía respiratoria, digestiva o cutánea.

79) Fosforismo e intoxicación producidos por hidrógeno fosforado.
80) Saturnismo o intoxicación plúmbica.
81) Hidrargirismo o mercurialismo.
82) Arsenisismo e intoxicación producida por hidrógeno arseniado.
83) Manganesismo.
84) Fiebre de fundidores de zinc o temblor de los soldadores de zinc.
85) Oxicarbonismo.
86) Intoxicación ciánica.
87) Intoxicación producida por alcoholes metílico, etílico, propílico y butílico.
88) Hidrocarburismo producido por derivados del petróleo y carbón de hulla.

89) Intoxicación producida por el tolueno y el xileno.
90) Intoxicación producida por el cloruro de metilo y el cloruro de metileno.
91) Intoxicaciones producidas por el cloroformo, tetracloruro de carbono y clorobromo-metanos.
92) Intoxicaciones causadas por el bromuro de metilo y freones (derivados fluorados de hidrocarburos alogenados).
93) Intoxicación causada por el di-cloretano y tetra-cloretano.
94) Intoxicación causada por el hexa-cloretano.
95) Intoxicación causada por el cloruro de vinilo o monocloretileno.
96) Intoxicación causada por la monoclorhidrina del glicol.
97) Intoxicaciones producidas por el tricloretileno y peri-cloretileno.
98) Intoxicaciones producidas por insecticidas clorados.
99) Intoxicaciones producidas por los naftalenos clorados y difenilos clorados.
100) Sulfo-carbonismo.
101) Sulfhidrismo o intoxicación causada por hidrógeno sulfurado.
102) Intoxicación causada por el bióxido de dietileno (dioxán).
103) Benzolismo.
104) Intoxicación causada por tetra-hidrofurano.
105) Intoxicaciones causadas por la anilina (anilismo) y compuestos.
106) Intoxicaciones causadas por nitrobenceno, toluidinas y xilidinas.
107) Intoxicaciones producidas por trinitrotolueno y nitroglicerina.
108) Intoxicación producida por el tetraetilo de plomo.
109) Intoxicación causada por insecticidas orgánico-fosforadso.
110) Intoxicaciones producidas por el dinifrofenol, dinitroortocreso, fenol y pentaclorofenol.
111) Intoxicaciones producidas por la vencidina, naftilamina alfa, naftilamina beta y para-difenilamina.
112) Intoxicaciones producidas por carbonatos, derivados de clorofenohixhidroxicumarina, talio, insecticidas de origen vegetal.
113) Intoxicaciones producidas por la piridina, clorpromaxina y quimoterápicos en general.
114) Enfermedades producidas por combustibles de alta potencia (hidruros de boro, oxígeno, líquido, etc).

Si la enfermedad incapacita para el trabajo específico y existen posibilidades de rehabilitación profesional, el porcentaje de incapacidad general que se fije debe ser del treinta por ciento (30%).

Si la enfermedad incapacita para cualquier trabajo, se declarará incapacidad permanente.

ARTICULO 225. INCAPACIDAD PERMANENTE. OBLIGACION DE TRATAMIENTO REITERADO SEGUN SEA NECESARIO. AMPLIACION DE TABLA POR VIA JUDICIAL O EJECUTIVA. Toda enfermedad del trabajo debe tratarse y curarse cuantas veces sea necesario, antes de establecerse incapacidad permanente. En caso de llegarse a determinar la imposibilidad de curación, o cuando el trabajador se haya sensibilizado al agente que le produjo la enfermedad, se procederá a establecer incapacidad permanente.

El Poder Ejecutivo, habiendo oído de previo a la Junta Directiva del Instituto asegurador, podrá dictar, por vía de reglamento, las tablas de enfermedades profesionales que darán derecho a una indemnización, sin perjuicio de que los tribunales de trabajo conceptúen otras enfermedades no enumeradas en el decreto o decretos respectivos, comprendidas dentro de las previsiones del párrafo anterior.

CONCORDANCIA

1- Art. 237 C.T. con relación a límite temporal para la concesión de incapacidad permanente.

ARTICULO 226. MUTILACIONES, CICATRICES Y DESFIGURACIONES QUE NO PRODUCEN IMPEDIMENTOS. Las lesiones que sin producir impedimentos acarreen alguna mutilación, cicatriz o desfiguración de la víctima, se equiparaán para los efectos de las prestaciones en dinero, según su gravedad, a la incapacidad permanente, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 224 para las cicatrices retráctiles que no pueden ser resueltas quirúrgicamente.

ARTICULO 227. HERNIAS. CONCEPTO. Se considerarán hernias del trabajo aquellas relacionadas con un traumatismo violento sufrido en el trabajo, que ocasione las dolencias típicas que médicamente les son atribuibles. También constituyen hernias del trabajo las que sobrevengan a trabajadores predispuestos, como consecuencia de un traumatismo o esfuerzo imprevisto, superior al que habitualmente se acostumbra en el trabajo, sin perjuicio de lo señalado en el artículo 224, sobre el abdomen.

Para la calificación concreta, en cada caso, se tomarán en cuenta los antecedentes personales del sujeto observado, su historial clínico, las circunstancias del accidente, la naturaleza del trabajo, los síntomas observados y las características propias de la hernia producida.

CAPITULO SEXTO

ARTICULO 228. SUMINISTRO DE ATENCION MEDICA, QUIRURGICA, HOSPITALARIA Y DE REHABILITACION. INSTITUCIONES PUBLICAS. FIJACION DE COSTOS. Las instituciones públicas suministrarán al Instituto Nacional de Seguros, la atención médico-quirúrgica-hospitalaria y de rehabilitación que éste requiera para la administración del régimen de Riesgos del Trabajo. La fijación de los costos se hará con base en los informes presentados por las instituciones públicas, tomando en cuenta el criterio del ente asegurador. En caso de discrepancia, la Contraloría General de la República determinará el costo definitivo de los servicios. El pago de los servicios asistenciales que el instituto asegurador solicite se hará conforme al reglamento de la ley.

ARTICULO 229. OBLIGACION DEL TRABAJADOR DE SOMETERSE AL TRATAMIENTO FIJADO. El trabajador que sufra un riesgo del trabajo deberá someterse a las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación que disponga y le suministre el Instituto Nacional de Seguros.

CONCORDANCIA

1- Art. 233 C.T. con relación a consecuencias por el no sometimiento al tratamiento.

ARTICULO 230. ATENCION INMEDIATA EN CUALQUIER CENTRO DE SALUD. COBERTURA DEL SISTEMA. En caso de emergencia, el trabajador que haya sufrido un riesgo cubierto por el seguro a que se refiere esta ley, podrá ser atendido por cualquier profesional o centro de salud, público o privado, por cuenta del ente asegurador, según la tarifa establecida. Tan pronto como sea posible el trabajador sometido a tratamiento será trasladado a donde corresponda, según los reglamentos o disposiciones del ente asegurador.

CONCORDANCIAS

1- Art. 220 con relación a la obligación patronal de suministrar atención inmediata al trabajador.

2- Arts. 222 y 232 C.T. y 24 del Reglamento General de Riesgos del Trabajo, Decreto No. 13466-TSS con relación a la atención inmediata en caso de riesgo.

ARTICULO 231. COBERTURA DE TRABAJADOR NO ASEGURADO. SUBROGACION DE GASTOS. Si el patrono no hubiere asegurado al trabajador contra los riesgos del trabajo, el pago de todas las prestaciones señaladas en los artículos 218 y 219, que el ente asegurador haya suministrado al trabajador víctima de un riesgo de trabajo, o a sus causahabientes, estará exclusivamente a cargo del patrono.

En todo caso, el instituto asegurador atenderá todas las prestaciones señaladas en este Código para el trabajador víctima de un infortunio laboral, o sus causahabientes, y acudirá a los tribunales para cobrar al patrono las sumas erogadas, con los intereses del caso, todo sin perjuicio de las sanciones establecidas en la ley para el patrono remiso.

De igual modo actuará el ente asegurador, cuando se presentaren discrepancias con el patrono, en relación con la

interpretación y aplicación del seguro, su vigencia y cobertura.

CONCORDANCIA

1- Arts. 193, 201, 216, 221, 232, párrafo segundo del 260 y 310 inc a), C.T. con relación a cobertura de trabajador no asegurado.

ARTICULO 232. GASTOS DE ATENCION DEL TRABAJADOR NO ASEGURADO. TITULO EJECUTIVO PARA EL COBRO AL PATRONO. Cuando un trabajador que no esté asegurado sufra un riesgo del trabajo, y acuda al Instituto Nacional de Seguros, o a cualquier hospital, clínica o centro de salud, público o privado, en demanda de las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación que establece este Título, tendrá derecho a que se le suministren de inmediato los servicios que en su caso requiera. En este caso el patrono podrá nombrar un médico, para que controle el curso del tratamiento que le suministre al trabajador.

Las instituciones prestatarias de esa asistencia cobrarán el costo de ésta al patrono, para el cual el trabajador prestaba sus servicios al ocurrir el riesgo.

Para los efectos del cobro, constituirán título ejecutivo, de acuerdo con los términos del artículo 425 del Código de Procedimientos Civiles, las certificaciones expedidas por el Jefe del Departamento de Riesgos del Trabajo del Instituto Nacional de Seguros, por la Subgerencia Médica de la Caja Costarricense de Seguro Social, o por directores de las instituciones privadas.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 193, 201, 216, 221, 232, párrafo segundo del 260 y 310 inc a), C.T. con relación a cobertura de trabajador no asegurado.

2- Arts. 222 y 230 C.T. y 24 del Reglamento General de Riesgos del Trabajo, Decreto No. 13466-TSS con relación a la atención inmediata en caso de riesgo.

3- Art. 438 del Código Procesal Civil con relación a la referencia del art. 425 del antiguo Código de Procedimientos Civiles.

4- Art. 543 y sgts.s. con relación a procedimientos judiciales por riesgos de trabajo.

ARTICULO 233. ABANDONO DEL TRATAMIENTO. CONSECUENCIAS. PROCEDIMIENTOS. El trabajador que hiciere abandono de la asistencia médico-sanitaria o de rehabilitación que se le otorga, o que se negare, sin causa justificada, a seguir las prescripciones médicas, perderá el derecho a las prestaciones que dispone este Código, salvo el contemplado en el inciso c) del artículo 218.

Para tales efectos se observará y agotará el siguiente procedimiento: El Instituto asegurador, administrativamente, impondrá al trabajador acerca de las posibles consecuencias legales y perjudiciales que podría ocasionarle esa conducta, en detrimento de su propia salud y situación jurídica.

Si el trabajador persistiera en su abandono injustificado, el Instituto dará aviso inmediato a un juez de trabajo, a fin de que éste, directamente o por medio de la autoridad de la localidad en que el trabajador resida, notifique al trabajador la situación planteada, para que manifieste su voluntad de someterse de nuevo al tratamiento prescrito, o para que señale los motivos que tuvo para renunciar al mismo, así como cualesquiera otras disconformidades o peticiones adicionales que crea conveniente hacer o manifestar. En cualquier caso, el juzgado de trabajo podrá solicitar la intervención del Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, o del Consejo Médico Forense, a fin de que se determine en definitiva la asistencia médico-sanitaria, quirúrgica o de rehabilitación, y las prescripciones médicas que el caso verdaderamente requiera.

En el mismo auto de notificación, el juzgado de trabajo apercibirá al trabajador de las posibles consecuencias legales que su rebeldía o silencio podrían ocasionarle.

En caso de que el trabajador no compareciera sin causa justificada, ante el juzgado de trabajo, dentro de los diez días

hábiles contados a partir de la notificación a que se refiere el párrafo anterior, o ante el Organismo de Investigación Judicial, dentro del mismo término, una vez avisado por éste por dos veces, el juzgado, en fallo razonado, absolverá al ente asegurador de toda responsabilidad en cuanto a las prestaciones a que se refiere este Código, sin que pueda luego el trabajador invocar al Instituto su suministro o el costo de las mismas.

De igual manera, el juez de trabajo impondrá al ente asegurador de la obligación de suministrar al trabajador la asistencia médico-sanitaria, quirúrgica y de rehabilitación que la dependencia del Organismo de Investigación Judicial determine.

CONCORDANCIA

1- Art. 229 C.T. con relación a obligación de someterse al tratamiento del Instituto.

ARTICULO 234. PRESTACIONES. INCONFORMIDAD DEL TRABAJADOR. ACCION. Cuando el trabajador no reciba las prestaciones señaladas en el artículo 218, podrá demandar el suministro o el costo de éstas, los intereses legales correspondientes, más las costas procesales y personales que implique su acción ante el juez de trabajo. En concordancia con los procedimientos señalados en el artículo 233, el juez de trabajo apercibirá al obligado para que demuestre, dentro del quinto día, haber cumplido con las mismas. En caso contrario, ya sea porque no conteste dentro del término, o porque no demuestre del todo, o lo haga insuficientemente, haber cumplido con dichas prestaciones o bien porque el Organismo de Investigación Judicial hubiese dictaminado prestaciones superiores a las otorgadas, el juez, en el fallo correspondiente, impondrá al obligado en cuanto a su obligación de proceder a su suministro o pago, así como de las accesorias de la acción.

Igual procedimiento seguirán, en su caso, los causahabientes del trabajador que falleciere a consecuencia de un

riesgo del trabajo, para obtener las prestaciones a que se refieren los artículos 219 y 243, o el reembolso que a ellas corresponda.

Todo lo anterior, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 303.

CONCORDANCIAS

1- Art. 265 C.T. con relación a procedimiento de agotamiento de vía administrativa y proceso judicial para reclamo por riesgo de trabajo.

2- Art. 543 y sgts. con relación a procedimientos judiciales por riesgos de trabajo.

ARTICULO 235. CALCULO DE SALARIOS. PROMEDIO SEGUN PERIODOS DE PAGO. Para los efectos de este Código, el cálculo de salario de los trabajadores se determinará de la siguiente manera:

a) Salario diario es la remuneración, en dinero y en especie, cualquiera que sea su forma o denominación, que el trabajador perciba por jornada diaria de trabajo.
Si el salario del trabajador fuere mensual, quincenal, semanal en comercio, o salario base de cotización, establecido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para efectos de este seguro, el salario diario se determinará dividiendo la remuneración declarada en las planillas presentadas por el patrono en los tres meses anteriores al acaecimiento del riesgo, o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajador haya laborado para el patrono, entre el número de días naturales existentes en ese período.
Para otras formas de remuneración no incluidas en el párrafo anterior, el salario diario se calculará dividiendo la remuneración declarada en las planillas presentadas por el patrono durante los tres meses anteriores al acaecimiento del riesgo, o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajador haya laborado para el patrono, entre el número de días efectivamente trabajados en ese período.

b) Los salarios de los trabajadores que tengan carácter eminentemente transitorio, ocasional, o de la temporada, o con jornadas de trabajo intermitentes, serán determinados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a solicitud expresa del Instituto Nacional de Seguros. Este Ministerio determinará el salario mensual base de cotización para el seguro contra riesgos del trabajo, en los casos señalados en este inciso.

c) El salario anual será el resultado de multiplicar el salario diario por los factores que de inmediato se señalan:
c.1) Para los salarios mensuales, quincenales, semanales en comercio, o fijados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, salario diario multiplicado por trescientos sesenta.
c.2) Para los demás salarios, el mismo, multiplicando por el factor de proporcionalidad que resulte de comparar los días efectivamente trabajados en el período de los tres meses anteriores al infortunio o durante un tiempo inferior a ese plazo que el trabajador haya laborado para el patrono, y los días hábiles transcurridos, multiplicados por trescientos doce; sea salario diario por días efectivamente trabajados, por trescientos doce, entre los días hábiles laborables existentes en el período computado.

ch) En ningún caso el salario que se use para el cálculo de las prestaciones en dinero derivadas de este Título, será menor al salario mínimo de la ocupación que desempeñaba el trabajador al ocurrir el riesgo. El Instituto Nacional de Seguros determinará las prestaciones en dinero que deba hacer efectivas, con base en los reportes de planillas que el patrono haya presentado antes de la ocurrencia del riesgo, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 206.

d) Salvo estipulación contractual más beneficiosa para los intereses del trabajador, el salario anual de los aprendices o similares se fijará tomando como base el producto de multiplicar por trescientos doce el salario diario menor que establezca el Decreto de Salarios Mínimos para los trabajadores de la actividad de que se trate; y

e) Para los efectos de este artículo, servirán de prueba preferente para la fijación del verdadero monto del salario las planillas y demás constancias de pago de salario, así como las respectivas declaraciones del Impuesto sobre la Renta que haya presentado el trabajador.

CONCORDANCIAS

1- Art. 162 y s.s. C.T. con relación a regulación general del salario.

2- Art. 177 C.T. con relación al salario mínimo.

3- Párrafo segundo del art. 200 C.T. con relación a aprendices y asimilados.

4- Art. 206 con relación a medios de prueba del salario.

5- Art. 310 inc. b) con relación a sanción por no reportar el salario completo.

ARTICULO 236. INCAPACIDAD TEMPORAL. SUBSIDIO. PORCENTAJE DEL SALARIO. Durante la incapacidad temporal, el trabajador tendrá derecho a un subsidio igual al 60% de su salario diario durante los primeros cuarenta y cinco días de incapacidad. Transcurrido ese plazo, el subsidio que se reconocerá al trabajador será equivalente al 100 % del salario diario, si percibiere una remuneración diaria igual o inferior a cien colones. Si el sueldo fuere superior a cien colones por día, sobre el exceso se pagará un subsidio igual al 67 %. La suma máxima sobre la cual se aplicará el 100 % podrá ser modificada reglamentariamente.

Cuando la remuneración del trabajador sea pagada en forma mensual, quincenal o semanal en comercio, y cuando se trate de trabajadores con salario base fijado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el subsidio será pagado a partir de la fecha en que ocurrió el riesgo de trabajo, hasta cuando se dé el alta médica al trabajador, con o sin fijación de impedimento, o hasta que transcurra el plazo de dos años que señala el artículo 237.

Si la forma de contratación fuere por salario diario, el subsidio se pagará considerando los días laborales existentes en el período de incapacidad, conforme a la jornada de trabajo semanal del trabajador. Para esos efectos se considerarán hábiles para el trabajo los días feriados, excluyendo los domingos. Servirán de referencia las planillas presentadas en el período de los tres meses anteriores al de la ocurrencia del infortunio o un tiempo menor, si no hubiere trabajado durante ese período al servicio del patrono con quien le ocurrió el riesgo, sin perjuicio de lo dispuesto en los artículos 16 y 206.

Cuando los trabajadores estén asegurados en el Instituto Nacional de Seguros, los pagos de subsidios se harán semanalmente, según las disposiciones internas que para efectos de tramitación se establezcan en el reglamento de la ley.

El monto del subsidio diario, en los casos de trabajadores que laboren jornada ordinaria de trabajo completa, no podrá ser inferior al salario que establece el Decreto de Salarios Mínimos para todos los trabajos no contemplados en las disposiciones generales en las cuales se establece el salario por actividades, o en otras leyes de la República.

En los casos de trabajadores que laboran una jornada de trabajo inferior a la ordinaria, el subsidio mínimo se calculará con base en el salario indicado, pero en forma proporcional a las horas que trabajen siempre que laboren menos de la mitad de la jornada máxima ordinaria.

Cuando el trabajador preste servicios a más de un patrono, el subsidio se calculará tomando en cuenta los salarios que perciba con cada patrono.

REFERENCIA

MODIFICACIONES ACORDADAS POR EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS:

Por Acuerdo No. VIII del Instituto Nacional de Seguros, Sesión 7119 del 3 de febrero de 1986, se modificó el subsidio por Incapacidad temporal de la siguiente forma: 75% de salario diario los primeros 45 días y, posteriormente el 100% sobre los primeros 953,65 colones de salario

diario, y un 75% sobre el exceso, sin que el subsidio diario en ambos casos pueda ser menos de 953,65 colones.

Por Acuerdo No. VIII del Instituto Nacional de Seguros, Sesión 7119 del 3 de febrero de 1986, se autorizó que los salarios máximos por incapacidad total permanente e incapacidad temporal se actualicen automáticamente conforme la fijación de salarios mínimos que efectue efectúe el Gobierno, ya que las primas se incrementan inmediatamente al producirse esos aumentos.

CONCORDANCIA

Art. 223 inc. a) C.T.

ARTICULO 237. INCAPACIDAD. TRANSFORMACION DE TEMPORAL A PERMANENTE. Si transcurrido un plazo de dos años a partir de la ocurrencia del riesgo, no hubiere cesado la incapacidad temporal del trabajador, se procederá a establecer el porcentaje de incapacidad permanente, y se suspenderá el pago del subsidio, sin perjuicio de que se puedan continuar suministrando las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación al trabajador.

CONCORDANCIA

1- Art. 225 C.T. con relación a la obligación de tratar las enfermedades del trabajo antes de fijar la incapacidad permanente.

ARTICULO 238. INCAPACIDAD MENOR PERMANENTE. RENTA ANUAL. La declaración de incapacidad menor permanente establece para el trabajador el derecho a percibir una renta anual, pagadera en dozavos, durante un plazo de cinco años, la cual se calculará aplicando el porcentaje de incapacidad que se le ha fijado, conforme a los términos de los artículos 224 y 225, al salario anual que se determine.

CONCORDANCIA

1- Art. 223 inc. b) C.T. con relación a la definición de incapacidad menor permanente.

ARTICULO 239. INCAPACIDAD PARCIAL PERMANENTE. RENTA ANUAL. PORCENTAJE DEL SALARIO. La declaratoria de incapacidad parcial permanente determina para el trabajador el derecho a percibir una renta anual, pagadera en dozavos, durante un plazo de diez años, equivalente el 67% del salario anual que se determine.

REFERENCIA

MODIFICACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS:

Por acuerdo No. VIII de la sesión 7381 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 30 de noviembre de 1988, se acordó que la Dirección de Seguros Solidarios podrá autorizar el adelanto de una renta anual, únicamente cuando se trate de rentas por muerte o incapacidades permanentes.

Por acuerdo No. VIII de la sesión 7574 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 10 de diciembre de 1990, se convierten las rentas por incapacidad permanente en vitalicias, de forma que el plazo de diez años pueda ampliarse a lapsos sucesivos de 5 años, si se demuestra por medio de estudios socio-económicos que el beneficiario depende sustancialmente de esa renta para su subsistencia, es decir, que represente al menos el 50% de sus ingresos.

Por acuerdo No. IX de la sesión 7789 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 17 de marzo de 1993, se reconoce un aguinaldo a los lesionados con secuelas invalidantes que califican como incapacidad parcial permanente y que dependen de las rentas según estudio socio-económico.

Por acuerdo No. IV de la sesión 7958 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 20 de febrero de 1995, se actualizan rentas de incapacitados parciales permanentes con base en factor de crecimiento de salarios mínimos hasta el nivel promedio de julio de 1994. Las rentas que calculadas en esa forma no alcancen los 17.943,20 colones se llevarán automáticamente a ese monto.

CONCORDANCIA

1- Art. 223 inc. c) C.T. con relación a la definición de incapacidad parcial permanente.

ARTICULO 240. INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE. RENTA ANUAL VITALICIA. PORCENTAJE DEL SALARIO. La declaratoria de incapacidad total permanente determina para el trabajador el derecho a percibir una renta anual vitalicia, pagadera en dozavos, igual al 100% del salario anual, hasta un límite de treinta y seis mil colones y el 67% sobre el exceso de esa suma.

Por vía reglamentaria se podrá aumentar el salario anual máximo sobre el cual se aplica el 100%.

Ninguna renta mensual que se fije por incapacidad total permanente será inferior a mil quinientos colones o a la suma mayor que reglamentariamente se fije.

REFERENCIA

MODIFICACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS:

Por Acuerdo No. VIII del Instituto Nacional de Seguros, Sesión 7119 del 3 de febrero de 1986, se modificaron los beneficios de los artículos 240 y 241 del Código de Trabajo, en el sentido de calcular la renta por incapacidad total permanente con base en un 100% sobre los primeros 343.314 colones del salario anual y un 90% sobre el exceso, sin que la renta anual pueda ser menor a 343.314 colones.

Por Acuerdo No. VIII del Instituto Nacional de Seguros, Sesión 7119 del 3 de febrero de 1986, se autorizó que los salarios máximos por incapacidad total permanente e incapacidad temporal se actualicen automáticamente conforme la fijación de salarios mínimos que efectue el Gobierno, ya que las primas se incrementan inmediatamente al producirse esos aumentos

Por acuerdo No. VIII de la sesión 7381 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 30 de noviembre de 1988, se acordó que la Dirección de Seguros Solidarios podrá autorizar el adelanto de una renta anual, únicamente cuando se trate de rentas por muerte o incapacidades permanentes.

Por acuerdo No. VIII de la sesión 7381 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 30 de noviembre de 1988, se acordó que en caso de incapacidad total y permanente, se podrá adelantar hasta dos años de renta para compra de vivienda, lotes o construcción de casas.

Por acuerdo No. IV de la sesión 7958 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 20 de febrero de 1995, se actualizan rentas de incapacitados totales permanentes con base en factor de crecimiento de salarios mínimos hasta el nivel promedio de julio de 1994. Las rentas que calculadas en esa forma no alcancen los 26.780 colones se llevarán automáticamente a ese monto.

CONCORDANCIA

1- Art. 223 inc. ch) C.T. con relación a la definición de incapacidad total permanente.

ARTICULO 241. DECLARATORIA DE GRAN INVALIDEZ. RENTA VITALICIA. PORCENTAJE DEL SALARIO. La declaratoria de gran invalidez determina para el trabajador, el derecho a percibir una renta anual vitalicia, pagadera en dozavos, igual al 100% del salario anual hasta un límite de treinta y seis mil colones y el 67% sobre el exceso de esa suma.

Por vía reglamentaria se podrá aumentar el salario anual sobre el cual se aplica el 100 %.

Ninguna renta mensual que se fije por gran invalidez será inferior a mil quinientos colones y en todos los casos, adicionalmente se reconocerá una suma mensual fija de quinientos colones. La cuantía básica podrá aumentarse reglamentariamente.

REFERENCIA

MODIFICACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS:

Por Acuerdo No. VIII del Instituto Nacional de Seguros, Sesión 7119 del 3 de febrero de 1986, se modificaron los beneficios de los artículos 240 y 241 del Código de Trabajo, en el sentido de calcular la renta por incapacidad total permanente con base en un 100% sobre los primeros 343.314 colones del salario anual y un 90% sobre el exceso, sin que la renta anual pueda ser menor a 343.314 colones.

Por acuerdo No. IV de la sesión 7958 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 20 de febrero de 1995, se actualizan rentas de los beneficiarios de Gran Invalidez con base en factor de crecimiento de salarios mínimos hasta el nivel promedio de julio de 1994. Las rentas que calculadas en esa

forma no alcancen los 44.956 colones se llevarán automáticamente a ese monto.

Por acuerdo No. VIII de la sesión 7381 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 30 de noviembre de 1988, se acordó que en caso de incapacidad total y permanente, se podrá adelantar hasta dos años de renta para compra de vivienda, lotes o construcción de casas.

CONCORDANCIA

1- Art. 223 inc. d) C.T. con relación a la declaratoria de gran invalidez.

ARTICULO 242. GRAN INVALIDEZ. ASIGNACION GLOBAL PARA MEJORAMIENTO O ADQUISICION DE VIVIENDA DEL TRABAJADOR. A juicio del Instituto Nacional de Seguros se podrá otorgar una asignación global, por un monto máximo de cuarenta mil colones, a los trabajadores con gran invalidez que se encuentren en precaria situación económica, la cual se destinará a los siguientes fines:

a) Para construir cualquier tipo de obra que mejore el espacio habitacional, y sea de beneficio para el trabajador, según recomendación de personal especializado del Instituto Nacional de Seguros.
   La obra deberá construirse en propiedad inscrita a nombre del trabajador inválido, o en la que se constituya debidamente el derecho de uso y habitación a su favor;
b) Al pago de primas para la adquisición de viviendas, por medio de instituciones públicas sujetas a las regulaciones que el Instituto Nacional de Seguros dispondrá en cada caso, las cuales deberán contemplar como mínimo, limitaciones para la venta, traspaso o enajenación de las pro-piedades que sean adquiridas por medio de este beneficio; y
c) La asignación a que se refiere este artículo podrá ser girada mediante un solo pago, o por sumas parciales hasta agotar ese máximo, según sean las necesidades del caso.

El trabajador deberá gestionar y justificar por escrito ante el Instituto Nacional de Seguros, la solicitud de este beneficio.

REFERENCIA

MODIFICACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS:

Por acuerdo No. IX de la sesión 7789 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 17 de marzo de 1993, se incrementa de 350.000 colones a 600.000 colones la asignación para incapacitados total y permanentemente orientada a resolver el problema habitacional.

ARTICULO 243. MUERTE DEL TRABAJADOR. RENTA ANUAL. BENEFICIARIOS. Cuando un riesgo del trabajo produzca la muerte al trabajador, las personas que a continuación se señalan, tendrán derecho a una renta anual, pagadera en dozavos, a partir de la fecha de defunción del trabajador, o bien a partir del nacimiento del hijo póstumo derecho-habiente, calculada sobre el salario anual que se determine que percibió el occiso, en el siguiente orden y condiciones:

a) Una renta equivalente al 30% del salario establecido, durante un plazo de diez años, para el cónyuge supérstite que convivía con aquél, o que por causas imputables al fallecido estuviere divorciado, o separado judicialmente o de hecho, siempre que en estos casos el matrimonio se hubiere celebrado con anterioridad a la fecha en que ocurrió el riesgo y siempre que se compruebe que el cónyuge dependía económicamente del trabajador fallecido.
Esta renta se elevará al 40% del salario anual, si no existieran los beneficiarios comprendidos en el inciso b) siguiente.
Si el cónyuge no hubiere contraído nupcias, y demostrare una definitiva dependencia económica de la renta para su manutención, a juicio del Instituto Nacional de Seguros, el pago de la renta podrá ser prorrogado por períodos sucesivos de cinco años al vencimiento de los mismos.
Cuando el cónyuge supérstite fuere el marido, sólo tendrá derecho a rentas si justifica que es incapaz para el trabajo, y que no tiene bienes o rentas suficientes para su manutención;

b) Una renta que se determinará con base en las disposiciones que luego se enumeran, para los menores de dieciocho años, que dependan económicamente del trabajador fallecido.
No será necesario comprobar la dependencia económica, cuando los menores sean hijos de matrimonio del occiso, o extramatrimoniales reconocidos antes de la ocurrencia del riesgo. En todos los demás casos se deberá comprobar fehacientemente la dependencia económica.
La renta de estos menores será del 20% si hubiera uno so-lo; del 30% si hubieran dos; y del 40% si hubieran tres o más.
Cuando no hay beneficiario con derecho a renta, de acuerdo con los términos del inciso a) inmediato anterior, la renta de los menores se elevará al 35%, si hubiera solo uno y al 20% para cada uno de ellos si fueran dos o más, con la limitación que se señala en el artículo 245.
Estas rentas se pagarán a los menores hasta que cumplan dieciocho años de edad, salvo que al llegar a esta edad demuestren que están cursando estudios a nivel de cuarto ciclo en alguna institución de enseñanza secundaria, o de enseñanza superior, en cuyo caso las rentas se harán efectivas hasta que cumplan veinticinco años de edad.
Para los efectos de la extensión del pago de rentas de dieciocho a veinticinco años de edad, los interesados deberán presentar al Instituto Nacional de Seguros, una certificación trimestral del centro de enseñanza en donde cursan estudios, en la que se hará constar su condición de alumno regular y permanente, lo mismo que su rendimiento académico. Es entendido que la suspensión de estudios, o un notorio bajo rendimiento en los mismos harán perder el derecho a las rentas en forma definitiva, excepto en los casos en que el beneficiario pueda demostrar incapacidad física prolongada por más de un mes, eventualidad en la que se podrán continuar pagando las rentas, si se comprueba la reanudación de los estudios. La extensión en el pago de las rentas se perderá definitivamente si el beneficiario tuviera cualquier tipo de ingresos, suficientes para su manutención;

c) Si no hubiera esposa en los términos del inciso a), la compañera del trabajador fallecido, que tuviere hijos con él, o que sin hijos haya convivido con éste por un plazo mínimo ininterrumpido de cinco años, tendrá derecho a una renta equivalente al 30% del salario indicado, durante el término de diez años, que se elevará al 40% si no hubiere beneficiarios de los enumerados en el inciso b) de este artículo. Para ello deberá aportar las pruebas que demuestren su convivencia con el occiso. Perderá el derecho a esa renta la compañera que contraiga matrimonio, o entre en unión libre;

ch) Una renta del 20% del salario dicho, durante un plazo de diez años para la madre del occiso, o la madre de crianza, que se elevará al 30 % cuando no hubiere beneficiarios de los que se enumeran en el inciso b) de este artículo;

d) Una renta del 10% de ese salario, durante un plazo de diez años, para el padre, en el caso de que sea sexagenario, o incapacitado para trabajar;

e) Una renta del 10% del referido sueldo, durante un plazo de diez años, para cada uno de los ascendientes, descendientes y colaterales del occiso, hasta tercer grado inclusive, sexagenarios o incapacitados para trabajar, que vivían bajo su dependencia económica, sin que el total de estas rentas pueda exceder del 30% de su salario.
Se presumirá que estas personas vivían a cargo del trabajador fallecido, si habitaban su misma casa de habitación, y si carecen del todo o en parte, de recursos propios para su manutención;

f) La renta que se fije a cada beneficiario no será inferior al resultado de la siguiente relación: mil quinientos por el porcentaje de renta que le corresponda al causahabiente, dividido entre setenta y cinco.
Si al momento de la muerte del trabajador sólo hubiera uno o dos causahabientes, la renta conjunta que perciban no podrá ser inferior a quinientos colones; y

g) Las rentas que si fijen con base en este artículo tendrán el carácter de provisionales durante los dos primeros años de pago, y no podrán ser conmutadas durante ese plazo.

REFERENCIA

MODIFICACIONES DEL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS:

Con relación al inciso a) de este artículo, por acuerdo No. VIII de la sesión 7574 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 10 de diciembre de 1990, se otorgó una renta a la esposa supérstite, que separada de hecho, judicialmente o divorciada por mutuo consentimiento según los términos del inciso a) del artículo 243 del Código de Trabajo y siempre y cuando no surjan evidencias que permitan concluir la culpabilidad de la mujer. Todo siempre que haya disponibilidad respecto al tope del 75% que señala el artículo 243 del Código de Trabajo.

Con relación al inciso b) de este artículo, por acuerdo No. VIII de la sesión 7574 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 10 de diciembre de 1990, se otorgó el beneficio de extensión de renta en forma vitalicia mediando únicamente un estudio previo que justifique la calificación médico y socioeconómica para los hijos que reciben las rentas, pero al alcanzar la mayoría de edad tienen imposibilidad real de realizar estudios u otras actividades en razón de su limitación orgánica o funcional. Además se otorgó una renta a los hijos mayores de edad que a la muerte del trabajador presenten limitaciones orgánicas o funcionales que les impida realizar estudios u otras actividades en los términos que señala el artículo 243 inciso b) del Código de Trabajo, en forma vitalicia y con las limitaciones en cuanto a porcentajes establecidos en el artículo 245 del mismo Código. Es entendido que esta renta se otorgará una vez satisfechas las rentas de los beneficiarios que por Ley corresponda.

Por acuerdo No. IV de la sesión 7958 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 20 de febrero de 1995, se actualizan rentas de derechohabientes de trabajadores fallecidos con base en factor de crecimiento de salarios mínimos hasta el nivel promedio de julio de 1994. Las rentas que calculadas en esa forma no alcancen los 26.780 colones se llevarán automáticamente a ese monto.

Por acuerdo No. VIII de la sesión 7381 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 30 de noviembre de 1988, se acordó que la Dirección de Seguros Solidarios podrá autorizar el adelanto de una renta anual, únicamente cuando se trate de rentas por muerte o incapacidades permanentes.

Por acuerdo No. VIII de la sesión 7381 de la Junta Directiva del I.N.S. de fecha 30 de noviembre de 1988, se otorgó rentas a los hijos de trabajadores fallecidos en infortunios laborales, que a la muerte del padre estén cursando estudios a nivel de cuarto ciclo en alguna institución secundaria o de enseñanza superior y que tengan una edad igual o mayor

a los dieciocho años pero menor a los 25 años, siempre y cuando exista sobrante del porcentaje máximo a distribuir fijado en el artículo 245 (75%) y no dispongan de recursos propios para su manutención.

Por acuerdo No. XI de la Sesión de Junta Directiva del I.N.S. No. 6242 del 20 de enero de 1976, se autoriza a la Dirección de Seguros Solidarios y Similares para extender el período de renta hasta por cinco años, previo estudio socioeconómico, en aquellos casos de madre, esposas, compañeras, padres, o cualquier otro causahabiente que presente condición de invalidez absoluta y que al vencimiento del período legal de renta demuestren dependencia cierta y absoluta de la pensión que reciban del Instituto.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 223 inc. e) y 234 C.T.

2- Arts. 219 C.T. con relación a gastos de entierro y traslados.

3- Art. 543 y s.s. con relación a procedimientos judiciales por riesgos de trabajo.

4- Art. 555 C.T.

ARTICULO 244. CADUCIDAD DE RENTA POR MUERTE. DE BENEFICIARIO. IMPOSIBILIDAD DE RENTAS SIMULTANEAS POR EL MISMO RIESGO. La caducidad de la renta, por muerte de un beneficiario de los comprendidos en el artículo 243, o por cualquier otra causa, no configura derecho a favor de ninguno otro.

Una sola persona no podrá disfrutar de dos rentas simultáneas, por razón de un mismo riesgo del trabajo, ocurrido a un mismo trabajador.

ARTICULO 245. RENTAS POR MUERTE. PORCENTAJE MAXIMO. La suma de las rentas que se acuerde con arreglo al artículo 243 no podrá exceder del 75% del salario anual del trabajador fallecido que se determine.

Si las rentas excedieren de ese 75%, se reducirán proporcionalmente, sin perjuicio de las que se hayan establecido según el orden de los incisos, antes de agotar ese máximo.

ARTICULO 246. INCAPACIDAD PERMANENTE. RENTAS ANUALES. La renta a que se refiere este capítulo es anual, y se pagará en cuotas mensuales adelantadas, a partir del día en que cese la incapacidad temporal del trabajador, u ocurra su muerte a consecuencia del infortunio.

ARTICULO 247. PRESUNCION DE MUERTE POR DESAPARICION. Si a consecuencia de un riesgo del trabajo desapareciera un trabajador sin que haya certidumbre de su fallecimiento, y no se volviera a tener noticias de él dentro de los treinta días posteriores al suceso, se presumirá su muerte, a efecto de que los causahabientes perciban las prestaciones en dinero que dispone este Código, sin perjuicio de la devolución que procediere posteriormente, en caso de que se pruebe que el trabajador no había fallecido.

ARTICULO 248. INCAPACIDAD PERMANENTE. MUERTE DEL TRABAJADOR. Cuando el trabajador, al que se le hubiere fijado incapacidad permanente, falleciere, y su muerte se produjera como consecuencia y por efecto directo de ese mismo riesgo, deberán pagarse las prestaciones en dinero, por muerte, que establece esta ley, fijándose las rentas a partir de su muerte.

CONCORDANCIA

1- Art. 243 C.T. con relación a los beneficiarios.

ARTICULO 249. COMPLEMENTARIEDAD DE PRESTACIONES POR MUERTE O INCAPACIDAD PERMANENTE, CON OTRAS PRESTACIONES OTORGADAS POR EL RIESGO. Las prestaciones en dinero, que conforme a este Código correspondan por incapacidad permanente o por muerte, se otorgarán sin perjuicio de las que haya recibido el trabajador afectado por un riesgo, desde el acaecimiento del mismo hasta el establecimiento de la incapacidad permanente o en su caso, la muerte.

ARTICULO 250. REPRESENTANTES LEGALES PARA EFECTO DE PAGO DE TRABAJADORES CON ENAJENACION MENTAL O MENORES DE EDAD. Si como consecuencia de un riesgo del trabajo, el trabajador quedare con enajenación mental, las prestaciones en dinero que le correspondan serán pagadas a la persona que conforme al Código Civil o de Familia lo represente. Igual regla regirá para los causahabientes del trabajador que falleciere, que sean menores de edad o enajenados mentales.

ARTICULO 251. INCAPACIDAD TOTAL PERMANENTE O MUERTE. RENTA ADICIONAL. Los trabajadores a quienes se les haya otorgado incapacidad total permanente, y los derechohabientes del trabajador que falleciere a causa de un riesgo del trabajo, tendrán derecho al pago de una renta adicional en diciembre, equivalente al monto de la indemnización que estuvieran percibiendo, mensualmente, pero sin que la suma pueda exceder de la suma de mil quinientos colones. Esta suma, a solicitud del Instituto, podrá ser modificada reglamentariamente.

El pago de esta renta adicional queda sujeto a que las rentas de las personas indicadas en este artículo se hayan comenzado a pagar antes del 1° de agosto, y a que su pago no concluya antes del 1° de diciembre de cada año.

CONCORDANCIA

Por acuerdo IV de la Sesión 8110 del 5 de marzo de 1997 de Junta Directiva del I.N.S. se modifica la suma de ¢1500 a la suma de ¢35.178.

ARTICULO 252. COMPLEMENTARIEDAD DE PRESTACIONES POR RIESGO CON BENEFICIOS POR PENSIONES, JUBILACIONES Y SUBSIDIOS. Las prestaciones en dinero reconocidas al amparo de este Título, no excluyen ni suspenden el giro de ninguno de los beneficios establecidos en las leyes de jubilaciones, pensiones y subsidios de carácter general o especial.

ARTICULO 253. PRESTACIONES. NO SON RENUNCIABLES, TRANSABLES, CEDIBLES, COMPENSABLES, NI GRAVABLES. Las prestaciones médico-sanitarias de rehabilitación y en dinero que otorga el presente Código no podrán renunciarse, transarse, cederse, compensarse, ni gravarse, ni serán susceptibles de embargo, salvo las prestaciones en dinero, en un 50%, por concepto de pensión alimenticia. Para este efecto, los tribunales denegarán de plano toda reclamación que en ese sentido se plantee.

Si por falta de aviso oportuno de la muerte de una de las personas que se hubieran hecho acreedoras a prestaciones en dinero, de acuerdo con los términos de este Código, o por cualquier otra ocultación hecha por el trabajador o sus causahabientes, se hubieran pagado prestaciones no debidas, el Instituto Nacional de Seguros podrá cobrar o compensar lo que haya entregado indebidamente a los responsables, deduciendo las sumas de las prestaciones en dinero que se les adeuden a éstos, o mediante las gestiones cobratorias que correspondan, todo lo cual deberá comprobarse ante un juzgado de trabajo.

ARTICULO 254. REINSTALACION EN EL EMPLEO A TRABAJADOR QUE HAYA SUFRIDO UN RIESGO. EXCEPCIONES EN QUE PROCEDE EL PAGO DE PRESTACIONES. El patrono está obligado a reponer en su trabajo habitual al trabajador que haya sufrido un riesgo del trabajo, cuando esté en capacidad de laborar.

Si de conformidad con el criterio médico, el trabajador no pudiera desempeñar normalmente el trabajo que realizaba cuando le aconteció el riesgo, pero sí otro diferente en la misma empresa, el patrono estará obligado a proporcionárselo, siempre que ello sea factible, para lo cual podrá realizar los movimientos de personas que sean necesarios.

En los casos en que la reinstalación ocasione perjuicio objetivo al trabajador, ya sea por la índole personal del puesto, por el salario percibido, o porque afecta negativamente su proceso de rehabilitación, o bien porque incluso el

trabajador se encuentra en contacto con las causas generativas del riesgo ocurrido, el patrono procederá a efectuar el pago de sus prestaciones legales correspondientes, extremos que serán procedentes si no es posible lograr la reubicación del trabajador en la empresa.

Para los efectos antes señalados, el trabajador podrá solicitar, administrativamente, al ente asegurador, de previo, o una vez que se le haya dato de alta provisional o definitiva para trabajar, que adjunte a la orden de alta una copia del dictamen médico, en la que, sin perjuicio de otros datos se señale claramente la situación real del trabajador, en relación con el medio de trabajo que se recomienda para él, según su capacidad laboral.

El trabajador podrá reclamar, por la vía jurisdiccional, este derecho, siempre que no hayan transcurrido dos meses después de que se le dio de alta, con o sin justificación de impedimento, y siempre que no se haya señalado incapacidad total permanente.

El Poder Ejecutivo, por la vía reglamentaria, habiendo oído de previo a la Junta Directiva del Instituto Nacional de Seguros, al Consejo de Salud Ocupacional y al Consejo Nacional de Rehabilitación y Educación Especial, fijará las condiciones de trabajo de los minusválidos, en tanto no se emita una ley especial, y establecerá las cuotas de colocación selectiva de minusválidos a que estarán obligadas las empresas públicas y privadas.

CONCORDANCIA

1- Convenio No. 159 de O.I.T. Sobre la readaptación profesional y el Empleo, ratificado por ley no. 7219 del 23 de julio de 1991, publicado en La Gaceta No. 85 del 7 de mayo de 1991.

ARTICULO 255. RENTAS. CONMUTACION. En el caso de trabajadores que estén cubiertos por las disposiciones de este Código, el Instituto Nacional de Seguros procederá a la conmutación de rentas, en casos calificados de excepción,

siempre que no se haya fijado incapacidad total permanente.

El interesado presentará la solicitud de conmutación de rentas al Instituto Nacional de Seguros, en forma escrita, expresando con claridad el motivo por el cual pide la conmutación y el uso que le dará al dinero.

El Instituto tramitará esas solicitudes en forma gratuita y rápida, pero deberá efectuar todos los estudios que a su juicio sean necesarios para resolver la gestión. Con base en esos estudios procederá a acoger o a rechazar la gestión de conmutación de rentas.

ARTICULO 256. RENTAS. CONMUTACION. CALCULO DE PRESTACIONES ADEUDADAS. RECLAMO ANTE EL TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. En casos calificados, en que por excepción el Instituto Nacional de Seguros resuelve acoger la solicitud de conmutación de rentas, entregará a quien corresponda, en lugar de las prestaciones en dinero que se adeudan, una suma global que se pagará de inmediato, la cual se calculará de acuerdo con las tablas actuariales que el Instituto Nacional de Seguros utiliza.

Los cálculos que no merezcan conformidad del interesado deberán ser remitidos al Tribunal Superior de Trabajo, a efecto de que éste los revise y apruebe, o los devuelva con observaciones, en caso de que la suma que va a ser entregada al trabajador, o a sus causahabientes, sea diferente a la que les corresponde.

ARTICULO 257. RENTAS. CONMUTACION. MENORES DE EDAD. REQUISITOS Y PROCEDIMIENTOS. Tratándose de menores de edad, la conmutación de rentas sólo procederá por vía de excepción cuando sea recomendada por el Instituto Nacional de Seguros, en cuyo caso se pondrán todos los antecedentes en conocimiento del Tribunal Superior de Trabajo que corresponda, para que resuelva. El tribunal solicitará el criterio del Patronato Nacional de la Infancia

sobre su utilidad y necesidad. Este criterio deberá rendirse en un plazo no mayor de ocho días hábiles.

ARTICULO 258. RENTAS. CONMUTACION. MENORES DE EDAD. DEPOSITO JUDICIAL. Si el Tribunal Superior de Trabajo aprobara la conmutación, el Instituto Nacional de Seguros depositará la suma que corresponda a la orden del juzgado de trabajo de la jurisdicción de donde residen los menores, dentro del tercer día, para que éste la gire a quienes corresponda.

ARTICULO 259. RENTAS. CONMUTACION. NULIDAD ABSOLUTA. IRREPETIBILIDAD E INCOMPENSABILIDAD DE PAGOS. Todo arreglo referente a conmutación de rentas, que se realice sin la observación de los artículos de este capítulo, será absolutamente nulo, y quien hubiere pagado cualquier suma, no podrá repetir, compensar, ni reclamar en ninguna otra forma, al trabajador, o a sus causahabientes, las sumas que les hubiere entregado.

ARTICULO 260. RENTAS. PLAZO Y PROCEDIMIENTO PARA EL PAGO. INCAPACIDAD PERMANENTE. CONMINACION AL PATRONO. SUBROGACION A FAVOR DEL INSTITUTO. Establecida por parte del Instituto Nacional de Seguros el alta del trabajador al que le ocurrió un riesgo del trabajo, con fijación de incapacidad permanente, la Institución aseguradora, de oficio, fijará las rentas que le corresponden, las que deberán empezarse a girar en un plazo no mayor de diez días hábiles a partir de la fecha del alta.

Si el Instituto tramitó el riesgo como no asegurado, con base en el dictamen médico final en que se fijó la incapacidad permanente y fueron determinadas las rentas, el Instituto Nacional de Seguros solicitará al juez de trabajo que corresponda que conmine al patrono a depositar el monto de las rentas en la expresada institución, en un plano no mayor de diez días hábiles, contados a partir de la notificación de esta

resolución. Si el patrono no lo hiciere, el Instituto procederá al cobro de las sumas correspondientes por la vía ejecutiva.

CONCORDANCIA

1- Arts. 193, 201, 221 párrafo segundo, 231, 232, 260 párrafo segundo, 307 y 310 inc a), del C. T. con relación a obligatoriedad y universalidad del seguro de riesgos del trabajo, y con relación a cobertura y responsabilidades por trabajadores no asegurados.

ARTICULO 261. JUNTA MEDICA CALIFICADORA. REVISION DEL DICTAMEN. Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 260, si el trabajador no estuviere conforme con el dictamen médico final, gestionará, verbalmente o por escrito, ante la Junta Médica calificadora de la incapacidad para el trabajo, la revisión de ese dictamen.

ARTICULO 262. JUNTA MEDICA CALIFICADORA. COMPOSICION. Créase la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo, con independencia funcional, la cual estará integrada por cinco miembros, en la que deberán estar representados los Ministerios de Trabajo y Seguridad Social, y de Salud, el Colegio de Médicos y Cirujanos, el Instituto Nacional de Seguros y los trabajadores. Las instituciones mencionadas nombrarán directamente sus representantes.

El Poder Ejecutivo designará, en forma rotativa, al representante de los trabajadores, de las ternas que le sean sometidas por las confederaciones legalmente constituidas. En la primera oportunidad, en la designación se hará el sorteo correspondiente para establecer el orden respectivo.

ARTICULO 263. JUNTA MEDICA CALIFICADORA. MIEMBROS. REQUISITOS Y PLAZOS DE NOMBRAMIENTO, Para ser miembro integrante de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo se requieren los siguientes requisitos:

a) Ser médico inscrito en el Colegio de Médicos y Cirujanos;
b) Ser ciudadano en ejercicio;
c) Tener experiencia suficiente en la materia que se relacione con la medicina del trabajo;
ch) No desempeñar puestos públicos de elección popular, ni ser candidato a ocuparlos;
d) No tener cargo de dirección en partidos políticos;
e) No ser empleado del Instituto Nacional de Seguros, excepto cuando se trate del representante de esta Institución ante la junta médica.

La Junta será integrada por decreto. El Poder Ejecutivo velará porque en ella formen parte un médico general, un ortopedista y un fisiatra.

Los miembros de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo serán designados por períodos de cinco años y podrán ser reelectos.

Celebrarán un máximo de ocho sesiones remuneradas por mes, y recibirán dietas de conformidad con lo que establezca el reglamento de la ley.

ARTICULO 264. REVISION DE DICTAMEN. AGRAVACION DE CONDICIONES DEL TRABAJADOR. Aunque se hubieren conmutado las rentas, y a solicitud del trabajador, del patrono, o del ente asegurador, podrán revisarse los dictámenes que determinen el alta del trabajador, con o sin fijación de impedimento, cuando puede presumirse que ha sobrevenido alguna modificación agravante en las condiciones físicas o mentales de éste. En caso de que se determine tal modificación, se fijará la readecuación en beneficio del trabajador.

En estos casos, las prestaciones en dinero a que tenga derecho el trabajador, se calcularán con base en el salario devengado en los últimos tres meses, o, en su caso, el que resulte más favorable a sus intereses.

ARTICULO 265. JUNTA MEDICA CALIFICADORA. AGOTAMIENTO DE VIA ADMINISTRATIVA. PROCEDI-

MIENTO JUDICIAL POR RIESGO DEL TRABAJO. Cuando se hubiere presentado recurso de revisión ante la junta médica calificadora, en los términos del artículo 261, de este Código, la misma se pronunciará sobre el dictamen médico extendido por el ente asegurador, en un plazo no mayor de quince días, en el entendido de que se pronunciará exclusivamente sobre la disconformidad del trabajador.

El interesado podrá acudir ante el juzgado de trabajo de la jurisdicción donde acaeció el riesgo, o de cualquier otra que le resultare más favorable, si estuviere en desacuerdo con el pronunciamiento de la junta médica calificadora, ya sea en cuanto al impedimento fijado, o cualquiera de los demás extremos en él contenidos. Todo ello dentro del término de un mes, a partir de la notificación del dictamen de la junta médica calificadora.

Accesoriamente, si fuere conveniente a sus intereses, el trabajador podrá acumular al presente procedimiento, los derechos y acciones señalados en los artículos 233 y 234, en lo que fuere conducente. El juzgado que conozca del asunto solicitará a la junta médica calificadora y al ente asegurador, toda la documentación del caso, y concederá a los interesados una audiencia de ocho días para que se apersonen a hacer valer sus derechos, manifiesten los motivos de su disconformidad, informen sobre sus pretensiones y señalen lugar para atender notificaciones.

Vencido el término indicado, el juzgado remitirá los autos o las piezas que interesen al Departamento de Medicina Legal del Organismo de Investigación Judicial, con la prevención hecha al trabajador de que debe presentarse ante el citado departamento dentro de los quince días hábiles siguientes al de la citación. Este departamento, deberá girar tres comunicaciones alternas al trabajador, citándolo a comparecer al respectivo examen. El Departamento de Medicina Legal rendirá su dictamen en un plazo máximo de diez días, a partir de la fecha del reconocimiento practicado al trabajador.

Si el trabajador fuere el recurrente y sin justa causa no se presentare al reconocimiento hecho, el juzgado dispondrá archivar provisionalmente el caso pendiente.

Si en un término de dos años, a partir de esa resolución el trabajador no solicitara de nuevo su tramitación, el caso se archivará definitivamente.

Recibido en su caso el dictamen del Departamento de Medicina Legal, éste podrá ser apelado dentro del término de ocho días hábiles ante el Consejo Médico Forense del Organismo de Investigación Judicial, para que sea esa dependencia, en un plazo de diez días, la que en definitiva determine la incapacidad laboral del trabajador.

Con vista en los dictámenes médicos del ente asegurador, de la junta médica calificadora y del Organismo de Investigación Judicial; y de la prueba documental del caso aportada a los autos, el juez dictará sentencia en un término no mayor de treinta días, resolviendo el fondo del asunto.

En la sentencia también se resolverá sobre el pago, por parte del ente asegurador, de los gastos de traslado y permanencia del trabajador y sus acompañantes, si su estado así lo exige, independientemente del resultado del juicio en sentencia.

Para los efectos de la condenatoria en costa se presume la buena fe del trabajador litigante.

ARTICULO 266. INCAPACIDAD PERMANENTE. PAGO PROVISIONAL POR DICTAMEN MEDICO. ALCANCES. A partir del dictamen médico que determine algún tipo de incapacidad permanente y sin perjuicio de los recursos de apelación que este Título establezca, el Instituto Nacional de Seguros procederá, de oficio, a la fijación de las rentas que correspondan las cuales serán provisionales hasta tanto no se establezca la valoración definitiva. Estas rentas se ajustarán a los términos finales, de forma que el ente asegurador recupere cualquier suma pagada en exceso, por motivo de simulación o fraude imputable al trabajador, descontando la misma de las rentas no percibidas; o en caso contrario, hará un solo pago de las diferencias no cubiertas, a favor del trabajador.

ARTICULO 267. JUNTA MEDICA CALIFICADORA. PRESUPUESTO Y RECURSOS. Los recursos correspondientes al funcionamiento de la junta médica serán consignados anualmente en el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La junta médica podrá requerir de las instituciones médicas, hospitalarias y de rehabilitación, las facilidades que sean necesarias para el mejor cumplimiento de su cometido.

El Poder Ejecutivo reglamentará todo lo relativo al funcionamiento de la junta médica calificadora de la incapacidad para el trabajo.

CAPITULO SETIMO

ARTICULO 268. LABORES DE INSPECCION. Se autoriza al Instituto Nacional de Seguros a crear un cuerpo de inspectores que velará por el estricto cumplimiento de este Título y los reglamentos que se promulguen. Estos inspectores tendrán la autoridad, el derecho, las facultades, las obligaciones y los deberes suficientes para el cumplimiento de su labor.

CONCORDANCIAS

1- Art. 203 C.T. con relación a las facultades de los Inspectores para ordenar la paralización de labores o el cierre del establecimiento.

2- Convenio No. 81 de O.I.T. Sobre Inspección del trabajo en la industria y el comercio, ratificado por Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960 publicado en la Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

3- Convenio No. 129 de O.I.T. Sobre Inspección del trabajo en la agricultura, ratificado por ley no. 4737 del 29 de marzo de 1971 publicado en el Alcance No. 39 de La Gaceta No. 91 del 29 de abril de 1971.

ARTICULO 269. ORDEN DE CIERRE. CENTROS DE TRABAJO. Los inspectores del Instituto Nacional de Seguros y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social podrán orde-

nar la suspensión o cierre de los centros de trabajo, donde se cometan infracciones al presente Título, que ameriten tal sanción.

CONCORDANCIA

1- 203 C.T. con relación a las facultades de los inspectores.

ARTICULO 270. ORDEN DE CIERRE. IMPUGNACION PATRONAL. PAGO DE SALARIOS. Todo patrono está obligado a acatar, de inmediato, las órdenes de suspensión o cierre de los centros de trabajo, pero dentro del tercer día podrá impugnarlas ante el Juzgado de Trabajo de la jurisdicción donde se realizan las labores, aportando toda la prueba de descargo que sea del caso.

El juez dará audiencia a la autoridad que ordenó la suspensión o cierre del trabajo por un plazo de dos días. Levantará una información sumaria, para la cual recibirá la prueba que estime necesaria para la decisión que deba tomar.

En un plazo máximo de diez días hábiles, contados a partir de la presentación de la impugnación del patrono, el juez deberá decidir si mantiene la orden o si la levanta.

Contra la resolución que se tome, no cabrá recurso alguno.Se presume la responsabilidad del patrono, por la orden de suspensión o cierre del trabajo; por ello, los salarios de los trabajadores afectados por esa orden correrán a su cargo, durante el período en que no presten servicio por ese motivo.

ARTICULO 271. ORDEN DE CIERRE. SANCION POR NO ACATAMIENTO. El patrono al que se ordenare la suspensión o cierre de los centros de trabajo, conforme a lo establecido en este Código, e incumpla esa decisión, se hará acreedor a las siguientes sanciones:

a) A la multa comprendida en el numeral dos del artículo 614 de este Código.
b) Al cierre temporal del centro de trabajo hasta por un mes.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 7360 de 26 de octubre de 1993, publicada en La Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1993.

CONCORDANCIA

1- Art. 309 C.T. con relación al Procedimiento por Infracción a la Ley Laboral en Materia de Riesgos del Trabajo.

ARTICULO 272. JUEZ COMPETENTE PARA IMPOSICION DE SANCIONES. Corresponderá al juzgado de trabajo de la jurisdicción donde está ubicado el centro de trabajo, la imposición de las sanciones que se indican en el artículo 271, lo que hará de oficio, o a gestión de las autoridades de inspección, indicadas en el artículo 269, o de los propios trabajadores.

CONCORDANCIA

Conforme al artículo 116 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333 del 5 de mayo de 1993, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993, la competencia para el conocimiento de infracciones a la ley laboral corresponde a las Alcaldías de Trabajo y a los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía.

CAPITULO OCTAVO

ARTICULO 273. INTERES PUBLICO. SALUD OCUPACIONAL. Declárase de interés público todo lo referente a salud ocupacional, que tiene como finalidad promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador en general; prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones de trabajo; protegerlo en su empleo contra riesgos resultantes de la existencia de agentes nocivos a la salud; colocar y mantener al trabajador en un empleo con sus aptitudes fisiológicas y sicológicas y, en síntesis, adaptar el trabajo al hombre y cada hombre a su tarea.

CONCORDANCIAS

1- Convenio No. 120 de O.I.T. Relativo a la higiene en el comercio y en las oficinas, ratificado por ley No. 3639 del 16 de diciembre de 1965, publicado en La Gaceta No. 1 del 4 de enero de 1966.

2- Convenio No. 127 de O.I.T. Sobre el peso máximo de la carga que puede ser transportada por un trabajador, ratificado por ley no. 4736 del 29 de marzo de 1971, publicado en el Alcance No. 39 de La Gaceta No. 91 del 29 de abril de 1971.

3- Convenio No. 134 de O.I.T. Relativo a la prevención de accidentes de la gente del mar, ratificado por ley no. 5851 del 9 de diciembre de 1975, publicado en el Alcance No. 48 de La Gaceta No. 59 del 26 de marzo de 1976.

4- Convenio No. 137 de O.I.T. Relativo a las repercusiones sociales de los nuevos métodos de manipulación de carga en los puertos, ratificado por ley no. 5594 del 21 de octubre de 1974, publicado en el Alcance No. 227 de La Gaceta No. 236 del 11 de diciembre de 1974.

5- Convenio No. 148 de O.I.T. Relativo al medio ambiente del trabajo (contaminación del aire, ruido y vibraciones), ratificado por ley no. 6549 del 18 de marzo de 1981, publicado en La Gaceta No. 69 del 9 de abril de 1981.

ARTICULO 274. CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. FUNCIONES. Créase el Consejo de Salud Ocupacional como organismo técnico adscrito al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con las siguientes funciones:

a) Promover las mejores condiciones de salud ocupacional en todos los centros de trabajo del país;

b) Realizar estudios e investigaciones en el campo de su competencia;

c) Promover las reglamentaciones necesarias para garantizar, en todo centro de trabajo, condiciones óptimas de salud ocupacional;

ch) Promover, por todos los medios posibles, la formación de personal técnico subprofesional, especializado, en las diversas ramas de la salud ocupacional y la capacitación de patronos y trabajadores, en cuanto a salud ocupacional;

d) Llevar a cabo la difusión de todos los métodos y sistemas técnicos de prevención de riesgos del trabajo;

e) Preparar manuales, catálogos y listas de dispositivos de seguridad y de equipo de protección personal de los trabajadores, para las diferentes actividades;

f) Preparar proyectos de ley y de reglamentos sobre su especialidad orgánica, así como emitir criterios indispensables sobre las leyes que se tramiten relativas a salud ocupacional;

g) Proponer al Poder Ejecutivo la lista del equipo y enseres de protección personal de los trabajadores, que puedan ser importados e internados al país con exención de impuestos, tasas y sobretasas;

h) Llevar a cabo o coordinar campañas nacionales o locales de salud ocupacional, por iniciativa propia o en colaboración con entidades públicas o privadas;

i) Efectuar toda clase de estudios estadísticos y económicos relacionados con la materia de su competencia; yj) Cualesquiera otras actividades propias de la materia.

CONCORDANCIAS

1- Art. 291 con relación al inciso g).

2- Art. 292 con relación al inciso i).

ARTICULO 275. CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. INTEGRACION. El Consejo de Salud Ocupacional estará integrado por ocho miembros propietarios. Uno representará al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, y será quien lo presida, uno al Ministerio de Salud, uno al Instituto Nacional de Seguros, uno a la Caja Costarricense de Seguro Social, dos a los patronos y dos a los trabajadores.

El Poder Ejecutivo designará a los representantes de los patronos, escogidos de ternas enviadas por las cámaras patronales. Y escogerá, en forma rotativa, a los dos representantes de los trabajadores, de las ternas enviadas por las confederaciones de trabajadores.

En la oportunidad de la primera designación, se hará el sorteo correspondiente para establecer el orden respectivo.

Los ministerios dichos designarán a sus representantes y las juntas directivas de la Caja Costarricense de Seguro Social y del Instituto Nacional de Seguros, a los suyos.

CONCORDANCIA

1- Art. 38 y 39 del Decreto Ejecutivo No.13466-TSS con relación a la integración y orden de precedencia de las Confederaciones de trabajadores para estos efectos.

ARTICULO 276. CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. PLAZOS DE NOMBRAMIENTOS Y QUORUM DE SESIONES. Los miembros del Consejo de Salud Ocupacional serán electos por períodos de tres años y podrán ser reelectos. El consejo sesionará ordinariamente cuatro veces al mes y extraordinariamente cuando así lo acuerden, o sea convocado por el Presidente para atender asuntos de urgencia.

El quórum para las sesiones del Consejo lo formarán cinco de sus miembros. Las dietas las determinará el reglamento respectivo. En ningún caso se remunerarán más de seis sesiones por mes.

ARTICULO 277. CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA. El Consejo contará con los servicios de un director ejecutivo, quien actuará como su secretario y asistirá a todas las sesiones con derecho a voz.

Todo lo relativo a estructura administrativa del Consejo, sus dependencias y el personal técnico necesario será determinado en el reglamento de la ley, el cual deberá contener previsiones especiales relativas a la contratación, temporal o permanente, del personal profesional especializado nacional o extranjero, que el Consejo estime pertinente para el mejor desempeño de sus funciones.

ARTICULO 278. CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. RECURSOS. Los recursos del Consejo de Salud Ocupacional estarán constituidos por:

a) La suma global que se le asigne en el presupuesto del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
b) El aporte del Instituto Nacional de Seguros conforme al artículo 205;
c) Por las donaciones que le hagan las personas físicas y jurídicas;
ch) Por las sumas que, en virtud de convenios con organismos nacionales e internacionales, se destinen a programas específicos para engrosar sus recursos de cualquier ejercicio. Para los fines del inciso c) de este artículo, todas las instituciones del Estado quedan autorizadas para hacer donaciones al Consejo de Salud Ocupacional.

ARTICULO 279. CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. PRESUPUESTO. Con los recursos a que se refiere el artículo anterior, el Consejo de Salud Ocupacional preparará en cada ejercicio, su presupuesto ordinario, el cual deberá ser sometido por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social a la aprobación de la Contraloría General de la República. Igual trámite se seguirá en lo referente al presupuesto extraordinario.

ARTICULO 280. CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. La administración financiera de los recursos del Consejo de Salud Ocupacional, estará a cargo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, por medio de sus dependencias, conforme a las normas de la Ley de la Administración Financiera de la República, sin que pueda destinarse suma alguna a fines diferentes del trabajo que compete al Consejo expresado.

ARTICULO 281. PLAN NACIONAL DE SALUD OCUPACIONAL. El Consejo preparará, en coordinación con la Oficina de Planificación Nacional y Política Económica, un plan nacional de salud ocupacional para corto, mediano y largo plazo, al cual deberá ajustar sus planes anuales de trabajo.

ARTICULO 282. MEDIDAS DE SALUD OCUPACIONAL. OBLIGACION PATRONAL DE ADOPCION. Corre a

cargo de todo patrono la obligación de adoptar, en los lugares de trabajo, las medidas para garantizar la salud ocupacional de los trabajadores, conforme a los términos de este Código, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen, y las recomendaciones que, en esta materia, formulen tanto el Consejo de Salud Ocupacional, como las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Ministerio de Salud e Instituto Nacional de Seguros.

CONCORDANCIA

1- Art. 69 C.T.

ARTICULO 283. REGLAMENTOS DE SALUD OCUPACIONAL. El Poder Ejecutivo, en un plazo no superior a un año, contado a partir de la vigencia de la presente modificación, promulgará los reglamentos de salud ocupacional que sean necesarios y que tengan como objetivo directo:

a) La protección de la salud y la preservación de la integridad física, moral y social de los trabajadores; y
b) La prevención y control de los riesgos del trabajo.

La reglamentación deberá contemplar los siguientes aspectos:

1) Planificación, edificación, acondicionamiento, ampliación, mantenimiento y traslado de los centros de trabajo e instalaciones accesorias.
2) Método, operación y procesos de trabajo.
3) Condiciones ambientales y sanitarias que garanticen:
   a) La prevención y el control de las causas químicas, físicas, biológicas y sicosociales capaces de provocar riesgos en el trabajo;
   b) El mantenimiento en buen estado de conservación, uso y funcionamiento de las instalaciones sanitarias, lavabos, duchas y surtidores de agua potable;
   c) El mantenimiento en buen estado de conservación, uso, distribución y funcionamiento de las instalaciones eléctricas y sus respectivos equipos;

   ch) El control, tratamiento y eliminación de desechos y residuos, de forma tal que no representen riesgos para la salud del trabajador y la comunidad en general; y
   d) Los depósitos y el control, en condiciones de seguridad, de sustancias peligrosas.
4) Suministros, uso y mantenimiento de equipos de seguridad en el trabajo, referidos a máquinas, motores, materiales, artefactos, equipos, útiles y herramientas, materias primas, productos, vehículos, escaleras, superficies de trabajo, plataformas, equipo contra incendio y cualquier otro siniestro, calderas, instalaciones eléctricas o mecánicas y cualesquiera otros equipos, dispositivos y maquinaria que pueda usarse.
5) Identificación, distribución, manejo y control de sustancias y productos peligrosos, así como su control en cuanto a importaciones.
6) Señalamiento y advertencias de condiciones peligrosas, en los centros de trabajo e instalaciones accesorias.
7) Características generales y dispositivos de seguridad de maquinaria y equipo de importación.
8) Características generales de comodidad y distribución de áreas de trabajo.
9) Manejo, carga y descarga de bultos y materiales.
10) Determinación de jornadas, horarios, ritmos y turnos de trabajo.
11) Creación de los servicios de salud ocupacional, que permitan el desarrollo de las normas y disposiciones reglamentarias contempladas en la presente ley.
12) Disposiciones en los centros de trabajo de recursos humanos y materiales, para el suministro de primeros auxilios.
13) Disposiciones relacionadas con edad y sexo de los trabajadores.
14) Características y condiciones de trabajo del minusválido.

CONCORDANCIAS

1- Reglamento General de los Riesgos del Trabajo, Decreto No. 13466-TSS del 24 de marzo de 1982.

2- Reglamento sobre Higiene Industrial, Decreto No. 11492-SPPS del 22 de abril de 1980, reformado por Decreto No. 18209-S del 23 de junio de 1988.

3- Reglamento para el control de ruido y vibraciones, Decreto No. 10541-TSS del 14 de setiembre de 1979.

4- Reglamento de Escaleras de Emergencias, Decreto No. 7538-SPPS del 7 de octubre de 1977.

5- Reglamento General de Seguridad e Higiene del Trabajo, Decretos No. 1 y No. 2 del 2 de enero de 1967, y Decreto del 4 de mayo de 1970.

ARTICULO 284. OBLIGACIONES PATRONALES SALUD OCUPACIONAL. Sin perjuicio de lo establecido en otras disposiciones de este Código, será obligación del patrono:

a) Permitir a las autoridades competentes la inspección periódica de los centros de trabajo y la colocación de textos legales, avisos, carteles y anuncios similares, referentes a salud ocupacional;
b) Cumplir con las disposiciones legales y reglamentarias para la capacitación y adiestramiento de los trabajadores, en materia de salud ocupacional;
c) Cumplir con las normas y disposiciones legales y reglamentarias sobre salud ocupacional; y
ch) Proporcionar el equipo y elemento de protección personal y de seguridad en el trabajo y asegurar su uso y funcionamiento.

CONCORDANCIAS

1- Art. 69 C.T.

2- Art. 310 inc e) C.T.

ARTICULO 285. OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES. SALUD OCUPACIONAL. Todo trabajador deberá acatar y cumplir, en lo que le sea aplicable, con los términos de esta ley, su reglamento, los reglamentos de salud ocupacional que se promulguen y las recomendaciones que, en esta materia les formulen las autoridades competentes.

Serán obligaciones del trabajador, además de las que señalan otras disposiciones de esta ley, las siguientes:

a) Someterse a los exámenes médicos que establezca el reglamento de la ley u ordenen las autoridades competentes, de cuyos resultados deberá ser informado;
b) Colaborar y asistir a los programas que procuren su capacitación, en materia de salud ocupacional;
c) Participar en la elaboración, planificación y ejecución de los programas de salud ocupacional en los centros de trabajo; y
ch) Utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, que se le suministren.

CONCORDANCIA

1- Art. 71 inciso f) C.T. con relación al inciso a) de este artículo.

ARTICULO 286. PROHIBICIONES DE LOS TRABAJADORES. SALUD OCUPACIONAL. Ningún trabajador debe:

a) Impedir o entorpecer el cumplimiento de las medidas de salud ocupacional;
b) Remover, sin autorización, los resguardos y protecciones de las máquinas, útiles de trabajo e instalaciones;
c) Alterar, dañar o destruir los equipos y elementos de protección personal, de seguridad en el trabajo o negarse a usarlos sin motivo justificado;
ch) Alterar, dañar o destruir los avisos y advertencias sobre condiciones, sustancias, productos y lugares peligrosos;
d) Hacer juegos o dar bromas, que pongan en peligro la vida, salud e integridad personal de los compañeros de trabajo o de terceros; y

e) Manejar, operar o hacer uso de equipo y herramientas de trabajo para los cuales no cuenta con autorización y conocimientos.

CONCORDANCIA

1- Art. 72 C.T.

ARTICULO 287. SALUD OCUPACIONAL DE TRABAJADORES NO PROTEGIDOS POR EL SEGURO DE RIESGOS DEL TRABAJO. Los trabajadores que no están amparados por este Título, conforme al artículo 194, quedan sometidos a las disposiciones de este Capítulo, pero las obligaciones correspondientes al patrono, recaerán, según el caso, sobre el jefe de familia o los propios trabajadores.

ARTICULO 288. COMISIONES DE SALUD OCUPACIONAL. En cada centro de trabajo, donde se ocupen diez o más trabajadores, se establecerán las comisiones de salud ocupacional que, a juicio del Consejo de Salud Ocupacional, sean necesarias. Estas comisiones deberán estar integradas con igual número de representantes del patrono y de los trabajadores, y tendrán como finalidad específica investigar las causas de los riesgos del trabajo, determinar las medidas para prevenirlos y vigilar para que, en el centro de trabajo, se cumplan las disposiciones de salud ocupacional.

La constitución de estas comisiones se realizará conforme a las disposiciones que establezca el reglamento de la ley y su cometido será desempeñado dentro de la jornada de trabajo, sin perjuicio o menoscabo de ninguno de los derechos laborales que corresponden al trabajador.

El Consejo de Salud Ocupacional, en coordinación con el Instituto Nacional de Seguros, pondrá en vigencia un catálogo de mecanismos y demás medidas que tiendan a lograr la prevención de los riesgos del trabajo, por medio de estas comisiones.

CONCORDANCIA

1- Reglamento de Comisiones de Salud Ocupacional, Decreto No. 18379-TSS publicado en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 154 del 16 de agosto de 1988.

ARTICULO 289. ADECUACION DE CENTROS DE TRABAJO. SALUD OCUPACIONAL. Todo centro de trabajo que se instale, amplíe, modifique, traslade o varíe instalaciones, con posterioridad a la vigencia de la presente ley, deberá ajustarse a sus disposiciones, en cuanto a salud ocupacional.

Los centros de trabajo que ya estuvieran operando deberán conformarse a la ley, de acuerdo con lo que se establezca en el reglamento respectivo.

ARTICULO 290. CONSTRUCCION O REFORMA DE CENTRO DE TRABAJO. APROBACION DEL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. La licencia de construcción, reforma, traslado o ampliación de un centro de trabajo deberá contar con la aprobación del Consejo de Salud Ocupacional.

ARTICULO 291. EXENCION DE IMPUESTOS DE EQUIPOS DE PROTECCION DE LA SALUD OCUPACIONAL. Los equipos y elementos destinados a la protección personal del trabajador, a la seguridad en el trabajo y a la prevención de los riesgos del trabajo, podrán ser importados e internados exentos del pago de impuestos, tasas y sobretasas, siempre que su uso y características hayan sido aprobados y autorizados por el Consejo de Salud Ocupacional. El Poder Ejecutivo establecerá, por medio de decreto, el precio máximo de venta de estos artículos.

CONCORDANCIA

1- 274 inc. g) C.T.

ARTICULO 292. ESTADISTICAS DE RIESGOS DEL TRABAJO. El Instituto Nacional de Seguros deberá llevar, perma-

nentemente, un sistema de estadísticas sobre riesgos del trabajo, que asegure su comparabilidad con otras instituciones tanto nacionales como extranjeras.

CONCORDANCIA

1- 274 inc. i) C.T.

ARTICULO 293. PROHIBICION DE DROGAS Y ANALOGOS EN CENTROS DE TRABAJO. Se prohibe la introducción, venta o uso de bebidas alcohólicas, drogas, enervantes y estimulantes, en los centros de trabajo.

ARTICULO 294. CENTROS DE TRABAJO PELIGROSOS E INSALUBRES. PROHIBICION DE ELABORACION Y DISTRIBUCION DE SUSTANCIAS. Son trabajos o centros de trabajo insalubres los que, por su naturaleza, puedan originar condiciones capaces de amenazar o dañar la salud de los trabajadores o vecinos, por causa de materiales empleados, elaborados o desprendidos, o por los residuos sólidos, líquidos o gaseosos.

Son trabajos o centros de trabajo peligrosos lo que dañan o puedan dañar, de modo grave, la vida de los trabajadores o vecinos, sea por su propia naturaleza o por los materiales empleados, desprendidos o de desecho, sólidos, líquidos o gaseosos, o por el almacenamiento de sustancias tóxicas, corrosivas, inflamables o explosivas.

El Consejo de Salud Ocupacional determinará cuáles trabajos o centros de trabajo son insalubres y cuáles son peligrosos; además, establecerá de cuál tipo o clase de sustancias queda prohibida la elaboración o distribución, o si éstas se restringen a se someten a determinados requisitos especiales.

CONCORDANCIA

1- Arts. 88, 141, 152 y 156 C.T.

ARTICULO 295. INSTALACION DE DORMITORIOS. Si, por la índole del trabajo, los trabajadores deben dormir en los centros de trabajo o en las instalaciones accesorias, el patrono deberá instalar locales específicos e higiénicos para tal efecto.

ARTICULO 296. INSTALACION DE COMEDORES. Si, por la índole del trabajo, los trabajadores deben comer en los centros donde prestan los servicios, el patrono deberá instalar locales que sirvan como comedor y los mantendrá en buenas condiciones de limpieza. Además deberán reunir los requisitos de iluminación, ventilación y ubicación, estar amueblados en forma conveniente y dotados de medios especiales para guardar alimentos, recalentarlos y lavar utensilios.

ARTICULO 297. CASAS DE HABITACION. REQUISITOS. Las casas de habitación que el patrono suministre a los trabajadores dependientes de él, deberán llenar todos los requisitos que se establezcan en el reglamento de la ley.

ARTICULO 298. COOPERACION DEL MINISTERIO DE TRABAJO, DEL MINISTERIO DE SALUD Y DEL I.N.S. PARA EL CUMPLIMIENTO DE ESTE CAPITULO. Todas las autoridades de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Ministerio de Salud y del Instituto Nacional de Seguros colaborarán a fin de obtener el cumplimiento exacto de las disposiciones de este Capítulo.

REFERENCIA

El segundo párrafo fue derogado por la Ley 7360 de 26 de octubre de 1993, publicada en La Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1993.

ARTICULO 299. ACCESO DE FUNCIONARIOS DEL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL A LOS CENTROS DE TRABAJO. Toda empresa, pública o privada, está obligada a permitir el acceso a sus instalaciones, a cualquier hora del

día o de la noche en que se efectúe el trabajo, a los miembros del consejo o a los funcionarios de su dependencia, para el examen de las condiciones de salud ocupacional, la toma de muestras, mediciones, colocación de detectores y cualesquiera otras actividades similares.

REFERENCIA

El segundo párrafo fue derogado por la Ley 7360 de 26 de octubre de 1993, publicada en La Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1993.

CONCORDANCIA

1- Art. 69 inc. f) C. T.

ARTICULO 300. DEPARTAMENTO DE SALUD OCUPACIONAL EN LOS CENTROS DE TRABAJO. Toda empresa que ocupe, permanentemente, más de cincuenta trabajadores está obligada a mantener una oficina o departamento de salud ocupacional.

Reglamentariamente y en consulta con el Consejo de Salud Ocupacional, se establecerán los requisitos de formación profesional que deben tener las personas encargadas de tal oficina o departamento, para lo cual se tomará en cuenta el número de trabajadores de la empresa, la actividad a la cual se dedica y la existencia de recursos humanos especializados en salud ocupacional en el mercado de trabajo.

ARTICULO 301. DEPENDENCIAS PUBLICAS. DEBER DE COLABORACION CON EL CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. Todas las dependencias públicas o instituciones del Estado están obligadas a prestar la colaboración que solicite el Consejo de Salud Ocupacional, para el mejor cumplimiento de sus funciones.

ARTICULO 302. CONSEJO DE SALUD OCUPACIONAL. MIEMBROS. REQUISITOS. Para ser miembro del Consejo de Salud Ocupacional se requiere:

a) Ser ciudadano costarricense en ejercicio;
b) Ser técnico en salud ocupacional o tener conocimientos teóricos o prácticos suficientes sobre aspectos de la misma materia.

CAPITULO NOVENO

ARTICULO 303. JUEZ COMPETENTE Y PROCEDIMIENTOS APLICABLES. Los reclamos por riesgos del trabajo se tramitarán en los juzgados de trabajo de la jurisdicción donde hubiesen ocurrido, operándose la prórroga de jurisdicción en beneficio del trabajador litigante, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 461 y siguientes y demás concordantes del Código de Trabajo o de acuerdo con el procedimiento señalado en los artículos 543 a 555 del mismo Código, en lo que sea aplicable y no contradiga las disposiciones de este Código; todo ello atendiendo la naturaleza del reclamo y la conveniencia e interés de los trabajadores.

REFERENCIA

Por medio de Ley 7360 de noviembre de 1993 se modificó tácitamente este artículo al modificarse la numeración y pasar a ser el artículo 454 el actual 461, y los artículos 536 a 548 los actuales 543 a 555.

CONCORDANCIA

1- Arts. 234 y 265 C.T.

ARTICULO 304. DERECHOS Y ACCIONES POR RIESGOS DEL TRABAJO. PRESCRIPCION. Los derechos y acciones para reclamar las prestaciones que establece este Título prescriben en dos años, contados desde el día en que ocurrió el riesgo o en que el trabajador esté en capacidad de gestionar su reconocimiento, y en caso de su muerte a partir del deceso.

La prescripción no correrá para el trabajador no asegurado en el Instituto Nacional de Seguros, cuando siga trabajan-

do a las órdenes del mismo patrono sin haber obtenido el pago correspondiente o cuando el patrono continúe reconociendo el total o parte del salario al trabajador o sus causahabientes.

CONCORDANCIAS

1- Art. 601 C.T. con relación a normas de cómputo, suspensión e interrupción de la prescripción.

2- Art. 543 y s.s. con relación a procedimientos judiciales por riesgos de trabajo.

JURISPRUDENCIA

PRESCRIPCION EN CASO DE ENFERMEDAD PROFESIONAL. "Al plantearse el presente recurso, no se está cuestionando la existencia del padecimiento del actor, es decir si la dolencia era cierta o no, ni siquiera la fecha en que el proceso evolutivo de la misma se inició, porque tal hecho es aceptado, pero sí es bueno, para lo que luego se dirá, tener presente lo que ambos fallos de instancia consigna, al definir conforme al Código de Trabajo la enfermedad profesional, como el resultado inmediato, directo e indudable de la clase de labores que ejecuta el trabajador y por una causa que ha actuado en una forma lenta y continua en el organismo de éste. De lo anterior se desprende que la enfermedad profesional se va desarrollando en forma paulatina, es un proceso evolutivo, como ya se explicó, por lo que es correcto lo sostenido por el Tribunal Superior de Liberia, de que no es posible establecer la fecha precisa de su acaecimiento, sino que ésta llega a invalidar cuando ha adquirido un grado de desarrollo tal que imposibilita al trabajador el poder continuar en sus labores." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 40-85 de las 9:30 hrs. del 10 de abril de 1985.

PRESCRIPCION. GRAN INVALIDEZ. "La norma presenta tres opciones para el cómputo del plazo prescriptivo: a) la fecha del accidente; b) el día en que el trabajador tenga capacidad para gestionar y, c) a partir del deceso del trabajador, en caso de muerte. Para determinar la aplicación de la normativa, en este asunto, hay que remitirse al dictamen médico de la Clínica Médico Forense, el cual es muy claro e indica que, el paciente, esta incapacitado en forma total y permanente para sus labores habituales (100% pérdida de la capacidad general orgánica), que requiere de terceras personas para realizar sus necesidades básicas y "que se encuentra en una silla de ruedas con amarre de sostén, ...". La sola lectura de ese informe

médico, deja muy claro que el reclamante no se puede valer, por sí mismo, ni aún en las actividades diarias más elementales, como alimentarse o bañarse. En ese mismo sentido, la certificación ... señala que, el reclamante, ha estado constantemente en control y ha tenido varios internamientos, nos permite concluir que, obviamente, no se le puede computar la prescripción a partir del día del accidente –que es la primera alternativa del artículo 304 y que fue la que admitió el Juzgado– pues, en ese momento, el gestionante no tenía capacidad para gestionar. Desechada la primera hipótesis, así como la tercera (muerte del trabajador), debemos necesariamente determinar la fecha a partir de la cual, el accionante, estuvo en capacidad de reclamar sus derechos, para decidir si los mismos estaban o no prescritos, cuando presentó la demanda. Para ello, nos remitimos nuevamente al dictamen médico oficial que, sólo aparentemente, se refiere al aspecto físico y no al mental del accionante, tal y como lo indica el representante de los demandados. Sin embargo, esto no es un hecho trascendental, porque la norma en estudio no distingue entre la capacidad física o intelectual y no puede el juzgador distinguir donde la norma no lo hace y menos en perjuicio de una persona calificada de "gran inválido" (artículos 223, inciso d), y 241 del citado Código de Trabajo); de manera que el argumento esbozado por los demandados, en esta instancia, no puede ser de recibo. Ciertamente, la Sala no puede ignorar las normas que, en materia civil, regulan la capacidad de la persona, según las cuales, ésta es inherente a ella. Tampoco puede pasar por alto, que el artículo 304 del Código de Trabajo, forma parte del título IV, de ese cuerpo de leyes, en donde concretamente se establecen disposiciones para la protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo, partiendo del concepto de riesgo de trabajo, que tiene como base al accidente y a la enfermedad, hechos que hacen referencia, necesariamente, a las condiciones corporales o anatómicas del trabajador. En igual forma, se indica tablas de impedimentos físicos, para incapacidades permanentes y temporales, y para atención médica. Por esa razón, la terminología "capacidad de gestionar", como posibilidad real de actuar o de accionar, debe necesariamente vincularse, en casos como el presente, al contexto específico en que se encuentra, y relacionarse con las condiciones físicas o de salud del gestionante y no con la capacidad general civil. La interpretación de la norma en referencia, debe también resultar acorde con las características particulares del proceso laboral, donde las partes pueden acudir, directa y personalmente, ante los tribunales, con gratuidad, tanto que no necesitan de abogado para ser atendidos; para todo lo cual se requieren las posibilidades y las condiciones mínimas para el ejercicio de derechos y de acciones, con las que no cuenta un "gran inválido". Por último, la materia de riesgos de trabajo, es un campo propicio para aplicación del principio "in dubio pro operario", contenido en el artículo 17 del Código de Trabajo y, en los casos de duda en cuanto al contenido y a los alcances de la legislación, ésta debe ser interpretada en la forma más equitativa para el

trabajador o para el beneficiario, y le corresponde a los tribunales analizar, soberanamente y en cada caso concreto, todos los aspectos médicos, humanos, sociales y jurídicos para determinar si ha existido imposibilidad real de accionar, por cualquier impedimento proveniente de la ley, de la convención o de una fuerza mayor que evite el decurso de un plazo de prescripción negativa. Como corolario de lo expuesto, estima la mayoría de la Sala que, la interpretación dada por el Tribunal Superior, al dictamen de la Clínica Médico Forense, es la correcta, pues no le puede correr plazo alguno de prescripción, a una persona que esté incapacitada, totalmente, para gestionar, tal y como sucede en el presente caso, de manera que al actor, por sus especialísimas condiciones y el gran deterioro de su salud –desde el momento mismo del accidente que sufrió– no le puede correr ninguna prescripción y su acción fue interpuesta en tiempo." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 66-91 de las 9:30 hrs. del 26 de abril de 1991.

ARTICULO 305. RIESGO POR DOLO O CULPA PATRONAL. Si el riesgo del trabajo fuere causado por dolo, negligencia o imprudencia, que constituya delito atribuible al patrono o falta inexcusable del mismo, el trabajador o sus causahabientes podrán recurrir, simultáneamente, ante los tribunales comunes y ante los de trabajo; en caso de que se satisfagan las prestaciones correspondientes en dinero, en virtud de lo expuesto en este Código, los tribunales comunes le rebajarán el monto de éstos, en el supuesto de que dictaren sentencia contra dicho patrono.

Si las acciones previstas en el párrafo anterior se entablaran sólo ante los tribunales de trabajo, éstos pondrán, de oficio, en conocimiento de los tribunales comunes lo que corresponda.

Si la víctima estuviere asegurada, el Instituto Nacional de Seguros pagará inmediatamente la respectiva indemnización al trabajador o a sus causahabientes, en los casos en que se refiere este artículo pero si el patrono fuere condenado por los tribunales comunes deberá reintegrar a esa institución la suma o sumas que ésta haya pagado, junto con los intereses legales. Al efecto, la sentencia correspondiente servirá de título ejecutivo para el Instituto.

CONCORDANCIA

1- Art. 310 inc. f) C. T.

ARTICULO 306. RIESGO POR DOLO O CULPA DE TERCEROS. Si el riesgo del trabajo fuere causado por dolo, falta, negligencia o imprudencia, que constituya delito atribuible a terceros, el trabajador y sus causahabientes podrán reclamar a éstos, los daños y perjuicios que correspondan, de acuerdo con las leyes de orden común ante los tribunales respectivos, simultáneamente y sin menoscabo de los derechos y acciones que pueden interponerse en virtud de las disposiciones de este Título.

Los daños y perjuicios que deben satisfacer dichos terceros comprenderán también la totalidad de las prestaciones en dinero que se concedan en esta ley, siempre que el trabajador o sus causahabientes no hayan obtenido el pago de éstas. Si el trabajador o sus causahabientes reclamaren de los referidos terceros, una vez que se les hayan satisfecho las prestaciones que otorga este Título, los tribunales comunes ordenarán el pago de los daños y perjuicios que procedan, pero rebajados en la suma o sumas recibidas o que efectivamente puedan recibir el trabajador o sus causahabientes. En tal caso, el patrono que no estuviese asegurado y que depositare a la orden del trabajador o de sus causahabientes, en el Instituto Nacional de Seguros, la suma necesaria para satisfacer las prestaciones previstas en este Título, tendrá acción subrogatoria hasta por el monto de su desembolso, contra los responsables del riesgo ocurrido, la que se ejercerá ante los tribunales comunes. Si el patrono estuviese asegurado, esa acción subrogatoria competerá al mencionado Instituto. Para los efectos de este artículo, se entiende por terceros a toda persona con exclusión del patrono, sus representantes en la dirección del trabajo o los trabajadores de él dependientes.

ARTICULO 307. RESPONSABILIDAD PATRONAL POR NO ASEGURAMIENTO. Si el patrono no hubiere asegurado

al trabajador estará obligado a depositar, en el Instituto Nacional de Seguros, el capital correspondiente a la suma de prestaciones debidas, las cuales se calcularán conforme a las bases actuariales que el Instituto utilice según este Título, además de lo que por cualquier otro concepto adeudare, dentro de los diez días siguientes a la notificación correspondiente, realizada por el Instituto asegurador. Vencido este término, el depósito del capital podrá exigirse por la vía ejecutiva.

CONCORDANCIA

1- Arts. 193, 201, 221 párrafo segundo, 231, 232, 260 párrafo segundo y 310 inc a), del C. T. con relación a obligatoriedad y universalidad del seguro de riesgos del trabajo, y con relación a cobertura y responsabilidades por trabajadores no asegurados.

ARTICULO 308. PERMISO CON GOCE DE SALARIO. GASTOS DE TRASLADO. DEMANDA O RECLAMO ANTE JUNTA MEDICA CALIFICADORA. Cuando el trabajador al que le haya ocurrido un riesgo de trabajo tuviere que recurrir a los Tribunales de Trabajo o a la junta médica calificadora de incapacidad para el trabajo por llamamiento de éstos, el patrono deberá conceder el permiso con goce de salario correspondiente, y el trabajador tendrá derecho a que se le reconozcan los gastos de traslado y de permanencia en que incurra y, si su estado lo exige, los de sus acompañantes.

CAPITULO DECIMO

ARTICULO 309. FALTAS E INFRACCIONES. REGULACION GENERAL. Las faltas e infracciones a lo que disponen esta ley y sus reglamentos y cuyas sanciones no estén expresamente contempladas en normas especiales, independientemente de la responsabilidad que acarreen al infractor, se sancionarán de acuerdo con las disposiciones del Título X, Sección Segunda del presente Código."

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 7360 de 26 de octubre de 1993, publicada en La Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1993.

CONCORDANCIAS

1- Art. 608 y s.s. C.T.. Art. 34 C.T.

2- Art. 564 y s.s. C.T.

ARTICULO 310. INFRACCIONES ESPECIFICAS. Se impondrá al patrono la multa prevista en el artículo 614 de este Código, en los siguientes casos:

a) Cuando no tenga asegurados contra riesgos del trabajo, a los trabajadores bajo su dirección y dependencia;
b) Cuando no declare el salario total devengado por los trabajadores, para efectos del seguro contra riesgos del trabajo;
c) Cuando el informe de planillas sea presentado en forma extemporánea;
ch) Cuando no cumpla con la obligación de presentar, en forma oportuna, la denuncia por la ocurrencia de cualquier riesgo del trabajo;
d) Cuando altere la forma, circunstancia y hechos de cómo ocurrió un riesgo del trabajo;
e) Cuando incumpla las disposiciones referentes a salud ocupacional;
f) Cuando ocurra un riesgo del trabajo por falta inexcusable, en los siguientes casos:
   1. Incumplimiento de las disposiciones legales o reglamentarias referentes a salud ocupacional.
   2. Incumplimiento de las recomendaciones que, sobre salud ocupacional, le hayan formulado las autoridades administrativas de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o del Instituto Nacional de Seguros.

g) Cuando incurra en cualquier falta, infracción o violación de las disposiciones que contiene este Título o sus reglamentos que le sean aplicables.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 7360 de 26 de octubre de 1993, publicada en La Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1993.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 193, 201, 221 párrafo segundo, 231, 232, 260 párrafo segundo y 307 del C. T. con relación a inciso a).

2- Art. 235 C. T. con relación a inciso b).

3- Art. 209 C. T. con relación a inciso c).

4- Arts. 214 inc. b) y 221 del C. T. con relación a inciso ch).

5- Art. 222 inc. c) C. T. con relación a inciso d).

6- Art. 284 C. T. con relación a inciso e).

7- Art. 305 C. T. con relación a inciso f).

ARTICULO 311. MULTA. EMPLEADOS PUBLICOS. CELEBRACION DE CONTRATOS EN VIOLACION A ESTE TITULO. Se impondrá la multa establecida en el artículo 614 de este Código, al empleado de cualquier ministerio, institución pública, municipalidad o cualquier otro organismo integrante de la Administración Pública, que autorice la celebración de actos, contratos o trabajos en contravención de las disposiciones de este Título o sus reglamentos.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 7360 de 26 de octubre de 1993, publicada en La Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1993.

CONCORDANCIA

Art. 202 C.T.

ARTICULO 312. REINCIDENCIA. SANCION. La reincidencia específica, en un plazo de un año, en cuanto a faltas e infracciones a las disposiciones de este Título y sus reglamentos, se sancionará con la aplicación del doble de la multa que inicialmente se haya impuesto.

ARTICULO 313. MULTAS. ARRESTO POR NO PAGO. Si las multas no fueren pagadas en el plazo que para ese efecto se determine y que no podrá ser superior a cinco días, esto implicará para el remiso su arresto inmediato y su convertirá a razón de un día de prisión por cada cien colones de multa.

ARTICULO 314. INFRACCIONES. COMPETENCIA TERRITORIAL. La imposición de sanciones, que se establecen en este Código, corresponderá a los juzgados de trabajo en cuya jurisdicción se cometió la falta o infracción y, en su defecto, en el del domicilio del eventual responsable.

ARTICULO 315. INFRACCIONES. DISCRECIONALIDAD SANCIONATORIA. Los juzgados de trabajo impondrán las sanciones que corresponde, dentro de los límites de este Título, conforme a su prudente y discrecional arbitrio. Para esos efectos, tomarán en consideración factores tales como la gravedad de la falta, número de trabajadores directa o potencialmente afectados, daños causados, condiciones personales y antecedentes del inculpado y demás circunstancias que estimen oportuno ponderar, para las imposiciones de la sanción.

CONCORDANCIA

1- Arts. 614 y 615 C.T.

ARTICULO 316. INFRACCIONES. LEGITIMACION ACTIVA. La gestión para solicitar la imposición de las sanciones que establece este Título, podrá pedirla cualquier persona

perjudicada o quien la represente; pero la presentación de esta gestión será obligatoria para las autoridades administrativas de inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del Instituto Nacional de Seguros y municipalidades, sin que por el ejercicio de esa obligación incurran en responsabilidad personal.

CONCORDANCIA

1- Art. 564 C.T.

ARTICULO 317. DENUNCIO O ACUSACION. La denuncia, o en su caso, la acusación deberá hacerse ante el respectivo Juez de Trabajo o por medio de la autoridad política o de trabajo más próxima.

ARTICULO 318. ACUSACION. REQUISITOS. La gestión se hará por escrito o en forma verbal, personalmente o por medio de apoderado especial, que se constituirá aun por simple carta poder y habrá de contener, de modo claro y preciso en cuanto fuere posible, los siguientes requisitos:

a) Nombre completo, domicilio y demás calidades personales del denunciante o del apoderado, si comparece por medio de éste;
b) Nombre completo, domicilio y demás calidades personales de los presuntos responsables de la infracción o falta y de sus colaboradores, si los hubiere y las señales que mejor puedan determinarlos e iguales datos en cuanto a los posibles perjudicados y las personas que, por haber estado presentes o por cualquier otro motivo, tuvieran conocimiento de la falta o pudieren proporcionar algún informe último;
c) Relación circunstancial de la infracción o falta, con expresión de lugar, año, mes, día y hora en que la misma se produjo, junto con cualquier otro dato que sobre el particular interese,

ch) Enumeración precisa de la prueba que se ofrece para apoyar la gestión;
d) Relación clara de todas las demás indicaciones y circunstancias que, a juicio del gestionante, conduzcan a la comprobación de la falta o a la determinación de su naturaleza o gravedad y a la averiguación de los responsables;
e) Señalamiento de oficina para oír notificaciones; y
f) Cuando se interponga por escrito, la firma del denunciante y si no supiere firmar o no pudiere hacerlo, la de otra persona a su ruego.

En ambos casos, deberá tenerse presente el artículo 440. Si fuere verbal, el funcionario del juzgado que la reciba levantará un acta, consignando en ella los requisitos que se indican en este artículo.

ARTICULO 319. ACUSACION DEFECTUOSA. PREVENCION. Si la denuncia no fuere presentada en forma legal, el juez de trabajo se abstendrá de darle curso, hasta tanto no se cumplan las exigencias del artículo 318; al efecto, queda obligado el juez, por todos los medios a su alcance, a procurar que se subsanen, sin pérdida de tiempo, las omisiones que hubiere.

ARTICULO 320. INFRACCIONES. ACTUACION JUDICIAL DE OFICIO. De inmediato que un juez de trabajo tenga noticias, por impresión propia, de haberse cometido dentro su jurisdicción territorial alguna falta o infracción a los términos de este Título o sus reglamentos, procederá a la pronta averiguación del hecho, a fin de imponer sin demora la sanción correspondiente. Al efecto podrá requerir el auxilio de las autoridades de policía o de trabajo de cada localidad, para que éstas levanten la información necesaria y le devuelvan los autos, una vez que estén listos para el fallo.

CONCORDANCIA

1- Art. 569 C.T.

ARTICULO 321. INFRACCIONES. PROCEDIMIENTO JUDICIAL. La sustanciación del juicio sobre infracciones o faltas será sumaria, en legajo separado para cada caso que ocurra.

Todo juzgamiento comenzará por la providencia que lo ordene, y en ella se hará constar si se procede en virtud de la denuncia o por impresión propia indicándose, en cada caso, el nombre y apellidos del denunciante o autoridad que hace el cargo o da el informe. Dicha providencia contendrá, por extracto, la exposición del hecho que le da origen, cuando el juez de trabajo proceda por impresión personal.

A continuación de la diligencia que encabeza, serán practicadas en una sola acta la indagatoria y confesión con cargo del inculpado. Si el imputado reconociere su falta, se procederá a continuación a dictar el fallo, por resolución formal a más tardar dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquella en que concluyó la diligencia. Si el indiciado negare el hecho que se le atribuye, se practicará la investigación sumaria del caso, dentro del término improrrogable de diez días y, transcurrido ese plazo y evacuadas las pruebas, será dictada la sentencia a más tardar cuarenta y ocho horas después. El imputado deberá dejar señalada oficina dentro del perímetro judicial, para oír notificaciones.

ARTICULO 322. RECHAZO DE CARGOS Y OFRECIMIENTO DE PRUEBAS. El indiciado que niegue los cargos que se le imputan puede, en la misma diligencia de su indagatoria, o dentro de las veinticuatro horas siguientes, proponer verbalmente o por escrito, las pruebas de descargo, las cuales serán recibidas sin demora en juicio verbal, siempre que fueren pertinentes y no entorpezcan el curso regular del juzgamiento.

CONCORDANCIA

1- Art. 572 C.T.

ARTICULO 323. EXCUSA, RECUSACION E INCOMPETENCIA. NO SUSPENSION DE JURISDICCION. En materia de faltas o infracciones a los términos de este Título o sus reglamentos, no se suspenderá la jurisdicción por excusas o recusación, ni por la excepción o declaratoria de incompetencia que se formule.

Cuando surja uno de estos incidentes y el tribunal de trabajo que conoce del juzgamiento debe remitir el expediente a otra autoridad judicial, dejará testimonio de las piezas que juzgue indispensables para continuar, válidamente, recibiendo las pruebas o levantando la información que proceda. Sin embargo, se abstendrá de dictar sentencia hasta tanto no se resuelva en definitiva la articulación.

ARTICULO 324. SENTENCIA. LEGITIMADOS PARA APELAR. En materia de faltas o infracciones a este Código o sus reglamentos, sólo la sentencia será notificada a las partes. Unicamente el imputado o su defensor y el acusador o su apoderado podrán apelar, en el acto de notificárseles, saber el fallo o dentro de las veinticuatro horas siguientes. Para este efecto el notificador cumplirá lo dispuesto por el inciso b) del artículo 494 del Código de Trabajo.

Si hubiere alzada oportuna, el recurso será admitido para ante el superior respectivo, a quien se enviarán inmediatamente las diligencias originales.

Toda sentencia será resuelta por el superior, sin más trámite y sin ulterior recurso, dentro de los tres días posteriores al recibo de los autos y devolverá éstos enseguida a la oficina de su procedencia.

CONCORDANCIA

1- Art. 574 C.T.

ARTICULO 325. INFRACCIONES. IMPOSICION DE SANCIONES. Las sanciones se aplicarán a quien resulte ser responsable de la falta o infracción. En el caso de que los

responsables fueren varios, las sanciones se impondrán, separadamente, a cada infractor.

Si la falta o infracción hubiera sido cometida por una empresa, compañía, sociedad o institución pública o privada, las sanciones se aplicarán contra quien figura como patrono, representante legal o jefe superior del lugar en donde el trabajo se presta; pero la respectiva persona jurídica quedará obligada, en forma solidaria con éstos, a cubrir toda clase de responsabilidades de orden pecuniario.

ARTICULO 326. LIBERTAD DEL IMPUTADO DURANTE EL PROCESO. Todo inculpado, por la comisión de faltas o infracciones a los términos de este Título podrá permanecer en libertad, durante la tramitación del proceso y hasta sentencia firme, si persona de buena reputación y buen crédito garantiza, a satisfacción del respectivo tribunal de trabajo, su inmediata comparecencia o su sumisión a la sentencia firme.

CONCORDANCIA

1- Art. 577 y 608 y s.s. C.T.

ARTICULO 327. MULTAS. PROCEDIMIENTO PARA COBRO. PAGO. FINALIDAD. Para el cobro de las multas que se establecen en este Título, los jueces de trabajo procederán conforme lo disponen los artículos 53 a 56 del Código Penal.

Las multas se girarán a favor del Consejo de Salud Ocupacional, quien las destinará exclusivamente, a establecer un fondo que se utilizará para la prevención de los riesgos del trabajo.

Las multas podrán cancelarse en las oficinas del Instituto Nacional de Seguros o en cualquiera de los bancos del Sistema Bancario Nacional. Todo pago de multas hecho en forma distinta de la establecida, se tendrá por no efectuada y el empleado que acepte ese pago o parte del mismo será despedido por ese solo hecho, sin responsabilidad patronal.

ARTICULO 328. NORMAS SUPLETORIAS. En cuanto no contraríen el texto y los principios que contiene este Capítulo, se aplicarán las normas generales contenidas en otras disposiciones de este Código y del Código de Procedimientos Penales.

ARTICULO 329. SENTENCIA. COPIAS A LA INSPECCION DE TRABAJO Y AL I.N.S. De toda sentencia que se dicte en materia de faltas o infracciones contra este Título o sus reglamentos, deberá remitirse copia literal a la Inspección General de Trabajo y al Instituto Nacional de Seguros.

CAPITULO DECIMO PRIMERO

ARTICULO 330. COORDINACION INSTITUCIONAL. C.C.S.S. E I.N.S. La Caja Costarricense de Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros nombrarán, cada uno, dos funcionarios para que, dentro de una política de coordinación interinstitucional y para la mejor aplicación del presente Título en orden a los servicios médicos hospitalarios y de rehabilitación, estudien y propongan ante los respectivos órganos ejecutivos, soluciones a los problemas que se presenten y que afecten a los trabajadores y las dos entidades en lo que a riesgos del trabajo se refiere.

ARTICULO 331. PRIMAS RETROSPECTIVAS. ESTADO, INSTITUCIONES PUBLICAS Y MUNICIPALIDADES. INCLUSION EN PRESUPUESTOS PUBLICOS. El sistema de tarifas que se aplicará al caso del Estado, instituciones públicas y municipalidades se basará en primas retrospectivas, fundamentado en el costo real que anualmente se determine para los grupos de empleados públicos asegurados.

En cada presupuesto ordinario que apruebe la Asamblea Legislativa, deberá consignarse siempre la partida que ampare las primas retrospectivas correspondientes a cada ejercicio económico.

La Contraloría General de la República modificará los presupuestos anuales de las instituciones públicas y municipalidades, que no incluyen la asignación presupuestaria suficiente para cubrir dichas primas.

El Instituto Nacional de Seguros determinará, para el caso del Estado, instituciones públicas y municipalidades, el monto anual de esas primas retrospectivas.

NOTA: La Ley Nº 6727 de 9 de marzo de 1982, estableció los siguientes:

ARTICULOS TRANSITORIOS

TRANSITORIO I. NO MODIFICACION DE COBERTURA ANTERIOR. UNIVERSALIZACION PAULATINA. Las actividades que estaban cubiertas por el Seguro de Riesgos Profesionales, conforme al artículo 251 del Código de Trabajo que por esta ley se reforma, mantienen la obligatoriedad de asegurarse contra los riesgos del trabajo.

Se faculta al Instituto Nacional de Seguros para realizar la universalización del Seguro contra Riesgos del Trabajo, que se establece en este Título, en forma paulatina, por etapas, conforme a actividades económicas o zonas geográficas, de acuerdo con la experiencia, de manera que después de cuatro años a partir de la promulgación de la presente ley, como máximo, todos los trabajadores del país se encuentren cubiertos por este régimen de seguridad social.

TRANSITORIO II. CALCULO DE SALARIO Y RESPONSABILIDAD POR TRABAJADORES NO ASEGURADOS ANTES DE UNIVERSALIZACION. Mientras no se cumpla la universalización de los seguros contra riesgos del trabajo, de conformidad con el Transitorio I de esta ley, la responsabilidad máxima del Instituto Nacional de Seguros, en cuanto a prestaciones en dinero, se determinará sobre la base del monto de los salarios reportados por el patrono a este Instituto, como devengados por el trabajador con anterioridad a la ocurrencia del riesgo, de forma que el patrono responderá, en forma directa y exclusiva, ante el trabajador o sus causahabientes por diferencias que se determinen, y no se aplicará al respecto lo dispuesto en el artículo 206. De la misma forma, mientras no se cumpla la referida universalización, si el trabajador no estuviere asegurado contra los riesgos del trabajo, el instituto asegurador pondrá el caso en conocimiento del juzgado de trabajo en cuya jurisdicción ocurrió el riesgo y correrá a cuenta del patrono, exclusivamente tanto el pago de

las prestaciones en dinero, como todos los gastos de las prestaciones médico-sanitarias y de rehabilitación que demande el tratamiento del trabajador, para lo cual no se aplicarán en la forma prevista en esta ley, los artículos 221 y 231; asimismo, hasta tanto no se logre la precitada universalización y si el riesgo se tramitare como no asegurado, no se aplicará lo dispuesto en el artículo 260 de esta ley y, en su lugar, el trabajador solicitará al juzgado que corresponda que, sobre la base del dictamen final en que se fije la incapacidad permanente, le determine las rentas del caso y conmine al patrono a depositar el monto de las mismas en la referida institución, en un plazo no mayor de diez días hábiles, contado a partir de la notificación de la resolución. Igualmente, mientras la referida universalización no se haga efectiva, no se aplicará el artículo 306 en la forma prevista en esta ley, cuando el patrono no hubiese asegurado al trabajador, de modo que aquél estará obligado a depositar en esas circunstancias en el Instituto Nacional de Seguros, el capital correspondiente a la suma de prestaciones debidas, además de lo que por cualquier otro concepto adeudare dentro de los diez días siguientes a la notificación de la firmeza del fallo de los tribunales de trabajo realizada por el instituto asegurador, para que esa institución haga los pagos respectivos, en el entendido de que una vez que hubiere vencido ese término, el depósito de capital podrá exigirse por cualquier interesado o por sus representantes legales, siguiendo los trámites de ejecución de sentencia.

TRANSITORIO III. UNIVERSALIZACION. DEFINICION. Para los efectos del Transitorio II, se considera universalización del seguro cuando el mismo sea obligatorio y forzoso para una zona geográfica específica del país o para una actividad económica particular, según sea la programación que disponga el Instituto, para cumplir con lo dispuesto en el Transitorio de esta ley.

TITULO V
DE LAS ORGANIZACIONES SOCIALES

CAPITULO I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 332. ORGANIZACIONES SOCIALES. CONSTITUCION. INTERES PUBLICO. Declárase de interés público la constitución legal de las organizaciones sociales, sean sindicatos, como uno de los medios más eficaces de contribuir al sostenimiento y desarrollo de la cultura popular y de la democracia costarricense.

REFERENCIA

Reformado por ley de Asociaciones Cooperativas, N° 4179 de 22 de agosto de 1968.

JURISPRUDENCIA

LIBERTAD DE ASOCIACION SINDICAL. INSTRUMENTOS INTERNACIONALES. "Uno de los aspectos de la tutela que reclama el recuso es el correspondiente a la libertad de asociación y su consiguiente derecho de representación, es decir, el derecho fundamental de agruparse para fines lícitos sin que intervengan en ello presiones o intromisiones que puedan alterar o desnaturalizar su finalidad, derecho que está contenido en el artículo 25 de la Constitución Política ... También los instrumentos de derecho internacional se refieran a la materia, tal y como lo hace la 'Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre' (Bogotá, mayo de 1948) en su artículo XXII: ...Toda persona tiene el derecho de asociarse con otras para promover, ejercer y proteger sus intereses legítimos, de orden político, económico, religioso, social, cultural, profesional, sindical o de cualquier otro orden', En igual sentido el artículo 20 de la

'Declaración Universal de Derechos Humanos' (París, diciembre 1948), reconoce el derecho de asociación: 'Artículo 20,1- Toda persona tiene derecho a la libertad de reunión y de asociación pacíficas'. Por su parte el artículo 22 del 'Pacto Internacional de Derechos Civiles y Políticos' (New York, diciembre de 1966) dice en lo que interesa: 'Artículo 22.- 1.- Toda persona tiene derecho a asociarse libremente con otras, incluso el derecho a formar sindicatos y afiliarse a ellos para la protección de sus intereses'. Abundando en el tema el artículo 16 de la Convención Americana sobre los Derechos Humanos' ('Pacto de San José', noviembre de 1969), dispone: 'Artículo 16. 1- Todas las personas tienen derecho a asociarse libremente con fines ideológicos, religiosos, políticos, económicos, laborales, sociales, culturales, deportivos o de cualquier otra índole'. En último término, por la trascendencia moral que contiene el mensaje de los Derechos Humanos de los trabajadores y dado que de acuerdo con el artículo 74 de la Constitución Política los derechos y garantías sociales deben considerarse desde la perspectiva de los principios cristianos de justicia social, es importante transcribir parte del párrafo No. 68 de la CONSTITUCION 'GAUDIUM ET SPES', promulgada por el Concilio Vaticano II en diciembre de 1965, que en lo que interesa dice: 'Entre los derechos fundamentales de la persona humana debe contarse el derecho de los obreros a fundar libremente asociaciones que representen auténticamente al trabajador y puedan colaborar en la recta ordenación de la vida económica, así como también el derecho de participar libremente en las actividades de las asociaciones sin riesgo de represalias. Por medio de esta ordenada participación, que está unida al progreso en la formación económica y social, crecerá más y más entre todo el sentido de la responsabilidad propia, el cual les llevará a sentirse colaboradores, según sus medios y aptitudes propias, en la tarea total del desarrollo económico y social y del logro del bien común universal' ... Además de los principios generales transcritos, en el ámbito laboral la libertad de asociación y su consecuente derecho de representación en beneficio de los trabajadores se encuentran reconocidos, organizados y protegidos tanto por el Código de Trabajo como por convenios específicos de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), aprobados por la Asamblea Legislativa y aplicables en Costa Rica de conformidad con el artículo 7 de la Constitución Política, que establece la autoridad de los convenios como superior a las leyes;" Sala Constitucional, No. 5000-93 de las 10:09 hrs. del 8 de octubre de 1993.

ARTICULO 333. ORGANIZACIONES SOCIALES. ACTIVIDADES. Queda absolutamente prohibido a toda organización social realizar cualquier actividad que no se concrete al fomento de sus intereses económico-sociales.

CONCORDANCIAS

1- Art. 339 C.T. con relación a objeto de los Sindicatos.

2- Art. 350 C.T. con relación a prohibiciones a los Sindicatos.

ARTICULO 334. ORGANIZACIONES SOCIALES. PROHIBICION DE PRIVILEGIOS PARA FUNDADORES Y DIRECTORES. PRINCIPIOS. Las organizaciones sociales no podrán conceder privilegios ni ventajas especiales a sus fundadores y directores, salvo las que sean inherentes al desempeño de su cargo; invariablemente se regirán por los principios democráticos del predominio de las mayorías, del voto secreto y de un voto por persona, sin que pueda acordarse preferencia alguna en virtud del número de acciones, cuotas o capital que sus socios hayan aportado.

ARTICULO 335. SINDICATOS. AL INTERIOR DE COOPERATIVAS. Los socios de las cooperativas no podrán sindicalizarse para defender sus intereses ante ellas, pero sí podrán formarse sindicatos de trabajadores dentro de las cooperativas cuando éstas actúen como patronos.

ARTICULO 336. EXENCION DE IMPUESTOS NACIONALES Y MUNICIPALES. Las organizaciones sociales que se constituyan legalmente estarán exentas de cubrir los impuestos nacionales o municipales que pesen sobre sus bienes y serán personas jurídicas capaces de ejercer derechos y contraer obligaciones.

No podrán utilizar las ventajas de la personalidad jurídica con ánimo de lucro, pero sí podrán hacerlo en todo lo que contribuya a llenar su finalidad esencial de obtener los mayores beneficios comunes para sus asociados.

REFERENCIA

La exención a que se refiere este artículo fue derogada por la ley N° 641 de 23 de agosto de 1964. Ver art. 3 inc. ch) de la Ley del Impuesto Sobre

la Renta, No. 7092, modificado por ley No. 7293, Ley Reguladora de todas las Exoneraciones Vigentes, su Derogatoria y sus Exoneraciones, con relación a la exención de las organizaciones sindicales como entidades no sujetas al impuesto sobre la renta.

CONCORDANCIAS

1- Art. 350 inc. b) C.T. con relación a prohibición del ánimo de lucro en las actividades sindicales.

ARTICULO 337. MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL. LABOR DE FISCALIZACION DE LEGALIDAD. Corresponderá al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social llevar a cabo, por medio de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales, con el exclusivo propósito de que éstas funcionen ajustadas a las prescripciones de ley.

Al efecto cumplirán las obligaciones y ejercerán el derecho, de que habla el inciso f) del artículo 69.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y 5089 de 18 de octubre de 1972.

JURISPRUDENCIA

MINISTERIO DE TRABAJO. FACULTADES UNICAMENTE REGISTRALES. "La Sala considera que la Dirección de Organizaciones Sociales el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene plenas potestades registrales para acoger o rechazar la inscripción de los documentos relativos a las organizaciones sociales que deban serlo en virtud de la ley, pero no para ejercer la policía administrativa que le está vedado en virtud de los principios de autonomía e independencia sindicales, implícitas en el artículo 60 de la Constitución Política y más aún, en el Convenio 87 de la O.I.T. ..." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, No. 71-89 de las 15:55 hrs. del 8 de noviembre de 1989.

ARTICULO 338. MULTA Y DISOLUCION. RESPONSABILIDAD DE LOS DIRECTORES. Las únicas penas que se

impondrán a las organizaciones sociales son la de multa, siempre que de conformidad con el presente Código se hagan acreedoras a ella, y la de disolución, en los casos expresamente señalados en este Título.

No obstante, sus directores serán responsables conforme a las leyes de trabajo y a las de orden común de todas las infracciones o abusos que cometan en el desempeño de sus cargos.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 362 y 350 y sgts C.T. con relación a multas aplicables y procedimiento para sancionar.

2- Art. 47 y siguientes de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, No. 1860 de 21 de abril de 1955 y sus reformas, con relación a las funciones de la Oficina de Sindicatos.

3- Art. 41 del Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS de 16 de febrero de 1971, Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación a las funciones del actual Departamento de Organizaciones Sociales del M.T.S.S..

CAPITULO II
De los sindicatos

ARTICULO 339. SINDICATO. CONCEPTO. Sindicato es toda asociación permanente de trabajadores o de patronos o de personas de profesión u oficio independiente, constituida exclusivamente para el estudio, mejoramiento y protección de sus respectivos intereses económicos y sociales comunes.

CONCORDANCIAS

1- Art. 60 Const. Política.

2- Convenio No. 87 de O.I.T. Relativo a la Libertad Sindical y a la Protección del Derecho de Sindicación, ratificado por ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

3- Art. 342 C.T. con relación a los distintos tipos de sindicatos.

ARTICULO 340. ACTIVIDADES PRINCIPALES. Son actividades principales de los sindicatos:

a) Celebrar convenciones y contratos colectivos;
b) Participar en la formación de los organismos estatales que les indique la ley;
c) Crear, administrar o subvencionar instituciones, establecimientos u obras sociales de utilidad común, tales como cooperativas, entidades deportivas, culturales, educacionales, de asistencia y previsión; y
d) En general, todas aquellas que no estén reñidas con sus fines esenciales ni con las leyes.

CONCORDANCIA

1- Arts. 49 y sgts y 54 y sgts. C.T. con relación a los Contratos Colectivos y a las Convenciones Colectivas de Trabajo respectivamente.

ARTICULO 341. LIBERTAD SINDICAL. PLANO INDIVIDUAL. ASPECTOS POSITIVO Y NEGATIVO. A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él.

El ejercicio de la facultad de libre separación no exonera a la persona saliente de cubrir las obligaciones de carácter económico que tenga pendientes con el sindicato.

JURISPRUDENCIA

LIBERTAD SINDICAL. TEORIA TRIANGULAR. "La teoría de la libertad sindical (llamada también teoría triangular de la libertad sindical), lo conforman tres aspectos esenciales: 1.- el libre ingreso y retiro del sindicato; 2.- la pluralidad de agrupaciones sindicales; y 3.- la autonomía necesaria de las asociaciones sindicales para actuar libremente frente al Estado, frente a otras organizaciones o frente al empleador, todo con el fin de que las agrupaciones colectivas puedan desarrollarse y cumplir con sus objetivos sin injerencias negativas extrañas a sus fines específicos. Esta teoría encuentra sustento en el Código de Trabajo a partir del artículo 339 y particularmente en el artículo 60 de la Constitución Política...". Sala Constitucional, No. 5000-93 de las 10:09 hrs. del 8 de octubre de 1993.

ARTICULO 342. SINDICATOS. CLASES. Los sindicatos son:

a) Gremiales: los formados por individuos de una misma profesión, oficio o especialidad;
b) De empresa: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades, que presten sus servicios en una misma empresa;
c) Industriales: los formados por individuos de varias profesiones, oficios o especialidades que presten sus servicios en dos o más empresas de la misma clase, y
d) Mixtos o de Oficios Varios: los formados por trabajadores que se ocupen en actividades diversas o inconexas. Estos sindicatos sólo podrán constituirse cuando en determinado cantón o empresa el número de trabajadores de un mismo gremio no alcance el mínimo legal.

La Junta Directiva del sindicato podrá estar integrada por personas que no reúnan las condiciones que este artículo establece.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 731 de 2 de diciembre de 1946.

CONCORDANCIA

1- Art. 345 inc. e) y 360 C.T. con relación al párrafo final.

ARTICULO 343. LIBERTAD SINDICAL. AUSENCIA DE AUTORIZACION PREVIA PARA CONSTITUCION. CANTIDAD MINIMA DE AFILIADOS. Se reconoce a los patronos y a los trabajadores el derecho de formar sindicatos sin autorización previa, pero dentro de los treinta días siguientes deberán iniciar los trámites a que se refiere el artículo siguiente.

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

REFERENCIA

El segundo párrafo fue reformado por ley N° 7360 de 26 de octubre de 1993, publicada en la Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1993.

CONCORDANCIA

1- Art. 351 C.T. con relación a disolución por ausencia de requisitos de este artículo y 362 con relación a la multa por el incumplimiento del párrafo primero.

ARTICULO 344. CONSTITUCION Y OBTENCION DE PERSONERIA JURIDICA. OBLIGACION LEGAL DE RECONOCIMIENTO. HUELGA LEGAL POR NO RECONOCIMIENTO PATRONAL. Para que se considere legalmente constituido un sindicato en el pleno goce de su personería jurídica, es indispensable que se formule una solicitud escrita por su presidente o su secretario general y que se envíe a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, directamente o por medio de las autoridades de trabajo o políticas del lugar, junto con copias auténticas de su acta constitutiva y de sus estatutos. El acta constitutiva forzosamente expresará el número de miembros, la clase de sindicato y los nombres y apellidos de las personas que componen su directiva.

El Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social examinará, bajo su responsabilidad, dentro de los quince días posteriores a su recibo, si los mencionados documentos se ajustan a las prescripciones de ley; en caso afirmativo librará informe favorable al Ministro de Trabajo y Seguridad Social para que éste ordene a la mayor brevedad su inscripción en registros públicos llevados al efecto, a lo cual no podrá negarse si se hubiesen satisfecho los anteriores requisitos; en caso negativo, dicho funcionario señalará a los interesados los errores o deficiencias que a su juicio existan, para que éstos los subsanen si les fuere posible, o para que interpongan, en cualquier tiempo, recurso de apelación ante el mencionado Ministerio, el cual dictará resolu-

ción en un plazo de diez días. Si dentro de la primera hipótesis el Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social hace la referida inscripción, extenderá certificación de ella a solicitud de los interesados y ordenará que se publique gratuitamente un extracto de la misma, por tres veces consecutivas en el Diario Oficial.

La certificación que extienda la mencionada oficina tendrá fe pública y los patronos estarán obligados, con vista de ella, a reconocer la personería del sindicato para todos los efectos legales. La negativa patronal a reconocer la personería del sindicato, legalmente acreditada mediante la certificación referida, dará lugar, en su caso, si el sindicato lo solicitara, a que los tribunales declaren legal una huelga; todo sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 373 de este Código.

REFERENCIA

Así reformado por Ley No. 3372 de 6 de agosto de 1964, 5089 de 18 de octubre de 1972, por Ley No. 6727 de 9 de marzo de 1982 y por Ley N° 7360 del 26 de octubre de 1993.

CONCORDANCIAS

1- Art. 47 y siguientes de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, No. 1860 de 21 de abril de 1955 y sus reformas, con relación a las funciones de la Oficina de Sindicatos.

2- Art. 41 del Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS de 16 de febrero de 1971, Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación a las funciones del actual Departamento de Organizaciones Sociales.

JURISPRUDENCIA

DEPARTAMENTO DE ORGANIZACIONES SOCIALES. FUNCIONES REGISTRALES: "La Sala considera que la Dirección de Organizaciones Sociales el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social tiene plenas potestades registrales para acoger o rechazar la inscripción de los documentos relativos a las organizaciones sociales que deban serlo en virtud de la ley, pero no para ejercer la policía administrativa que le está vedado en virtud de los principios de autonomía e independencia sindicales, implícitas en el artículo 60 de la Constitución Política y más aún, en el

Convenio 87 de la O.I.T. ... Estos principios están recogidos con toda claridad en los siguientes párrafos de la sentencia No. 155 de las 14:30 hrs. del 19 de diciembre de 1984 de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, que esta Sala prohíja a saber "a dicho Ministerio corresponde, por medio del Departamento de Organizaciones Sociales, la más estricta vigilancia sobre las organizaciones sociales, con el exclusivo propósito de que estos funcionan ajustado a las prescripciones de ley, –pero, en todo caso– el principio de libre sindicalización le impide cualquier acto administrativo que afecta la existencia misma del sindicato, pues una medida de tal naturaleza sólo pueden tomarla los Tribunales de Justicia, de acuerdo con los artículos 350 y 351 del Código citado... El Ministerio tenía sólo facultades para verificar el cumplimiento de los requisitos legales que debe reunir la documentación (regla contenida implícitamente en el artículo 344 del Código de Trabajo), pues las cuestiones que pueden suscitarse entre los asociados sobre anomalías en la Asamblea, que no constan en el acta, deben éstos dirigirlas ante los Tribunales de Trabajo. Ciertamente no existe una norma específica en ese sentido, pero la suspensión de la inscripción de la Junta Directiva, por motivos ajenos a las formalidades propias de la documentación, equivale privar al sindicato de su existencia jurídica hasta tanto no se dicte un pronunciamiento administrativo, en un conflicto que es de carácter jurisdiccional. Pues éste no puede funcionar desintegrado su órgano ejecutivo (artículo 347 ibídem). El anterior criterio no está en pugna con lo dispuesto por los artículos 337 citado y 47 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo, porque si bien a éste corresponde vigilar a las organizaciones sociales para que funcionen estrictamente ajustadas a la ley, no implica ello la facultad de tomar medidas que impiden el desenvolvimiento normal de la entidad. De ahí que los actos antes indicados sean violatorios de los artículos 60, 11 y 153 de la Constitución Política." En este sentido, la Sala no puede prohijar el pronunciamiento de la Procuraduría General de la República que invoca el órgano recurrido. Lo anterior obliga a la conclusión de que la Dirección y Ministerio carecían de potestades legales para declarar administrativamente la nulidad de la Asamblea General de socios de la recurrente." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, No. 71-89 de las 15:55 hrs. del 8 de noviembre de 1989. En igual sentendio: Sentencia No. 155 de las 14:30 hrs. del 19 de diciembre de 1984 de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia,

LIBERTAD SINDICAL. PROHIBICION DE DISOLUCION ADMINISTRATIVA. "El derecho de constituir libremente organizaciones los trabajadores –sean sindicatos, cámaras, asociaciones solidaristas o las formaciones a que dé lugar la inventiva y las transformaciones sociales– por su naturaleza de reivindicación de autonomía frente al Estado constituye una libertad de raigambre clásica aunque se tienda a registrarlo como derecho humano de la segunda generación. Su parentesco con el

derecho de asociación torna de exigibilidad inmediata los convenios relativos a la libertad sindical: basta para amparar al recurrente el artículo 2 párrafo segundo del Convenio número 87 de la Organización Internacional del Trabajo ...: 'Las autoridades públicas deberán abstenerse de toda intervención que tienda a limitar este derecho o entorpecer su ejercicio legal'. Bajo juramento se informa que los documentos cuya denegatoria de inscripción se impugna en autos son relativos al 'nombramiento de la Junta Directiva" y en consecuencia la administración interviene en la decisión de la Asamblea General que la elige o al menos entorpece el funcionamiento de su representación legal, ostentada por aquella. En supuestos como el presente podría ser razonable y proporcionado suspender el trámite de la inscripción al apreciar el registrador la 'falsedad' de los documentos a condición, sí, de que perentoriamente se denunciara el delito. Para justificar la denegatoria de inscripción se informa que el señor Ministro de Trabajo pidió la disolución del Sindicato; pero ese es asunto librado exclusivamente a los Tribunales Laborales ..." Sala Constitucional, No. 4496-93 de las 17:12 hrs. del 8 de setiembre de 1993. En igual sentido: Sentencia No. 155 de las 14:30 hrs. del 19 de diciembre de 1984 de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia.

ARTICULO 345. ESTATUTOS. CONTENIDO. Los estatutos de un sindicato expresarán:

a) La denominación que lo distinga de otros;

b) Su domicilio;

c) Su objeto;

d) Las obligaciones y derechos de sus miembros. Estos últimos no podrá perderlos el trabajador por el solo hecho de su cesantía obligada;

e) El modo de elección de la Junta Directiva, cuyos miembros deberán ser costarricenses o extranjeros casados con mujer costarricense y, por lo menos con cinco años de residencia permanente en el país; y en todo caso, mayores de edad conforme al derecho común.

Para los efectos de este inciso, los centroamericanos de origen se equipararán a los costarricenses;

f) Las condiciones de admisión de nuevos miembros;

g) Las causas y procedimientos de expulsión y las correcciones disciplinarias. Los miembros del sindicato sólo podrán ser expulsados de él con la aprobación de las dos terceras partes de los miembros presentes en una Asamblea General;

h) La frecuencia mínima con que se reunirá ordinariamente la Asamblea General y el modo de convocarla. Esta podrá reunirse válidamente con las dos terceras partes de sus miembros, a quienes en ningún caso se les permitirá representar a otros. No obstante, si por cualquier motivo no hubiere quórum, los asistentes podrán acordar nueva reunión para dentro de los diez días siguientes, que se verificará legalmente con una mayoría de la mitad más uno de sus integrantes; y si por falta de la indicada mayoría tampoco pudiere celebrarse en esta segunda ocasión la Asamblea General, los socios asistentes tendrán facultad de convocar en el mismo acto para otra reunión, que se verificará válidamente en cualquier tiempo y sea cual fuere el número de miembros que a ella concurran;

i) La forma de pagar las cuotas, su monto, el modo de cobrarlas y a qué miembros u organismos compete su administración;

j) La época de presentación de cuentas, con detalle del ingreso y egreso de los fondos, que deberá hacerse ante la Asamblea General por lo menos cada seis meses. Inmediatamente después de verificada ésta, la Directiva queda en la ineludible obligación de enviar copia auténtica del informe de rendición de cuentas a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;

k) Las causas de disolución voluntaria del sindicato y el modo de efectuar su liquidación; y

l) Las demás estipulaciones legales que se crea necesario hacer.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIA

1- Art. 60 Const. Polit. con relación al inc. e) de este artículo y a la prohibición para extranjeros de ejercer cargos de dirección o autoridad en sindicatos.

2- Art. 333, 350 y 351 C.T. con relación al inciso c).

3- Art. 342 párrafo final C.T., con relación al inc. e).

4- Art. 346 C.T. con relación a inc. g).

5- Art. 69 inc. k) C.T. con relación a inc. i

6- Art. 362 C.T. con relación al inc. j).

7- Art. 352 C.T. con relación al inc. k).

8- Art. 346 inc. i) C.T. con relación al inc. l).

ARTICULO 346. ASAMBLEA GENERAL. ATRIBUCIONES. Son atribuciones exclusivas de la Asamblea General:

a) Nombrar cada año a la Junta Directiva, cuyos miembros podrán ser reelectos;
b) Aprobar la confección inicial y las reformas posteriores de los estatutos;
c) Dar la aprobación definitiva, en lo que se refiere al sindicato, a las convenciones y contratos colectivos que la Junta Directiva celebre;
d) Fijar el monto de las cuotas ordinarias y extraordinarias;
e) Declarar las huelgas o paros legales;
f) Acordar la unión o la fusión con otros sindicatos;
g) Aprobar o improbar los presupuestos anuales que deberá elaborar la Junta Directiva;
h) Autorizar toda clase de inversiones mayores de cien colones;
i) Cualesquiera otras que expresamente le confieran los estatutos o este Código, o que sean propias de su carácter de suprema autoridad del sindicato.

REFERENCIA

El inciso a) fue reformado por ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944.

CONCORDANCIA

1- Art. 347 C.T. con relación al inciso a).

2- Art. 349 inc. e) C.T. con relación al inciso b).

3- Con relación al inc. c) ver arts. 49 y sgts. y 54 y sgts. C.T. referentes a los Contratos Colectivos y a las Convenciones Colectivas de Trabajo respectivamente.

4- Art. 345 inc. g) C.T. con relación a inc. i).

5- Con relación al inc. e) ver artículos 56 d), 378, 507 y sgts., 524 y 525 C.T.

6- Art. 345 incs. k) y l) C.T. con relación al inciso i).

ARTICULO 347. SINDICATO. REPRESENTACION LEGAL. RESPONSABILIDAD SOLIDARIA DE DIRECTORES. La Junta Directiva tendrá la representación legal del sindicato y podrá delegarla en su Presidente o Secretario General; y será responsable para con el sindicato y terceras personas en los mismos términos en que lo son los mandatarios en el Código Civil. Dicha responsabilidad será solidaria entre los miembros de la Junta Directiva, a menos que alguno de ellos salve su voto, haciéndolo constar así en el libro de actas.

CONCORDANCIA

1- Art. 342 párrafo final C.T.

JURISPRUDENCIA

REPRESENTACION DEL SINDICATO DURANTE EL TRAMITE DE INSCRIPCION DE NUEVA JUNTA DIRECTIVA: "Por lo demás, se reitera lo resuelto por esta Sala en el sentido de que, para que no quede acéfalo el sindicato, entre tanto no se corrijan los defectos apuntados y se presente para su inscripción un documento inscribible, debe continuar funcionando con la Junta Directiva anterior a la controversial Asamblea, de conformidad con el artículo 168 del Código de Comercio, el cual es fuente del Derecho Laboral (artículo 15 del Código de Trabajo)." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, No. 71-89 de las 15:55 hrs. del 8 de noviembre de 1989.

ARTICULO 348. OBLIGACIONES CIVILES A CARGO DEL SINDICATO. Las obligaciones civiles contraídas por los directores de un sindicato obligan a éste, siempre que aquéllos obren dentro de sus facultades.

ARTICULO 349. SINDICATOS. OBLIGACIONES. Los sindicatos están obligados:

a) A llevar libros de actas, de socios y de contabilidad, debidamente sellados y autorizados por la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social;
b) A suministrar los informes que les pidan las autoridades de trabajo, siempre que se refieran exclusivamente a su actuación como tales sindicatos;
c) A comunicar a la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, dentro de los diez días siguientes a su elección, los cambios ocurridos en su Junta Directiva;
d) A enviar cada año al mismo departamento una nómina completa de sus miembros; y
e) A iniciar dentro de los quince días siguientes a la celebración de la Asamblea General que acordó reformar los estatutos, los trámites necesarios para su aprobación legal de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 344.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964, 5089 de 18 de octubre de 1972 y 6727 de 9 de 9 de marzo de 1982.

CONCORDANCIA

1- Art. 362 C.T.

ARTICULO 350. CAUSALES DE DISOLUCION. PROCEDIMIENTO. A instancia del respectivo Ministerio, los Tribunales de Trabajo ordenarán la disolución de los sindicatos, siempre que se les pruebe en juicio:

a) Que intervienen en asuntos político-electorales, que inician o fomentan luchas religiosas, que mantienen activi-

dades contrarias al régimen democrático que establece la Constitución del país, o que en alguna otra forma infringen la prohibición del artículo 333.

b) Que ejercen el comercio con ánimo de lucro, o que utilizan directamente o por medio de otra persona los beneficios de la personalidad jurídica y las franquicias fiscales que el presente Código les concede, para establecer o mantener cantinas, salas de juego u otras actividades reñidas con los fines sindicales;

c) Que usan de violencia manifiesta sobre otras personas para obligarlas a ingresar a ellos o para impedirles su legítimo trabajo;

d) Que fomentan actos delictuosos contra personas o propiedades; y

e) Que maliciosamente suministran datos falsos a las autoridades de trabajo.

En los tres últimos casos queda a salvo la acción que cualquier perjudicado entable para que las autoridades represivas impongan a los responsables las sanciones previstas por el artículo 257 del Código Penal u otros aplicables al hecho ilícito que se haya cometido.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y 6727 de 9 de 9 de marzo de 1982.

CONCORDANCIA

1- Arts. 333, 338, 339 y 402 inc. c) C.T.

2- Art. 336 C.T. con relación al inc. b).

3- Arts. 341, 369 y 374 C.T. con relación a los inc. c) y d).

4- Art. 428 C.T. con relación a la competencia del Juez de Trabajo del domicilio de la organización.

JURISPRUDENCIA

DISOLUCION POR ACTOS VIOLENTOS DE DIRIGENTES SINDICALES Y REPRESENTANTES: "Esta Sala desde luego no puede estar de

acuerdo con esa manera de interpretar la disposición legal transcrita, porque eso sería desnaturalizar totalmente la letra y el propósito que la ley persigue en esos casos; si se pensara que la disolución de un sindicato sólo podría ocurrir cuando dicha organización, "como un todo", se dedica a cometer actos violentos o dañosos consentidos por su Junta Directiva o por la asamblea general de sus miembros, sería casi imposible pensar siquiera en su disolución, pues los actos de esta naturaleza es muy difícil que pueda ejecutarlos o acordarlos el sindicato "como un todo", o por acuerdo de su junta directiva y mucho menos podría esperarse un pronunciamiento expreso o tácito con ese fin por parte de su órgano máximo o asamblea general. La acción ilícita de un sindicato o la actitud que da al traste con su propia existencia se presenta generalmente a través de la actuación de sus miembros, ya sean los que integran su junta directiva, ya sea los que no forman parte de ésta, pero actúan en nombre del sindicato u ostentando su condición de miembro de la organización sindical." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 133 de las 15:10 hrs. del 24 de noviembre de 1982.

ARTICULO 351. DISOLUCION POR AUSENCIAS DE REQUISITOS. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social también solicitará a los Tribunales de Trabajo la disolución de los sindicatos que a su juicio, dejen de llenar los requisitos que para su constitución señalan los artículos 343, párrafo segundo y 345, inciso c).

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 2561 de 11 de mayo de 1960, Ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972 y 6727 de 9 de 9 de marzo de 1982.

CONCORDANCIA

1- Art. 402 inc. c) C.T.

ARTICULO 352. DISOLUCION VOLUNTARIA. Los sindicatos podrán acordar su disolución:

a) Por realización del objeto para que fueron constituidos; y

b) Por el voto de las dos terceras partes de sus miembros, reunidos en Asamblea General.

CONCORDANCIA

1- Art. 345 inc. k) C.T.

ARTICULO 353. DISOLUCION. CANCELACION DE INSCRIPCION Y PUBLICACION. En todo caso de disolución la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social cancelará la respectiva inscripción por nota marginal y ordenará que se publique por tres veces consecutivas en el Diario Oficial un extracto de la resolución judicial, administrativa o de la Asamblea del sindicato, que así lo haya acordado.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 354. DISOLUCION. NULIDAD ABSOLUTA DE ACTOS POSTERIORES. Serán absolutamente nulos los actos o contratos celebrados o ejecutados por el sindicato después de disuelto, salvo los que se refieren exclusivamente a su liquidación.

Es entendido que aún después de disuelto un sindicato se reputará como existente sólo en lo que afecte a su liquidación.

ARTICULO 355. NOMBRAMIENTO DE JUNTA LIQUIDADORA. En todo caso de disolución corresponde al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social nombrar una Junta Liquidadora, integrada por tres personas honorables y competentes, una de las cuales actuará como Presidente y será el Jefe de la Oficina de Sindicatos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Los liquidadores, en conjunto, se reputarán como mandatarios de la asociación; seguirán para cumplir su cometido el procedimiento indicado por los estatutos o por el respectivo Ministerio y, subsidiariamente, se sujetarán al que establecen las leyes comunes, en lo que fuere aplicable.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 356. DISOLUCION. DISTRIBUCION DE ACTIVO LIQUIDO. Sea cual fuera la causa de la disolución de un sindicato, su activo líquido pasará a la Federación a que pertenezca y, en forma subsidiaria, se distribuirá en proporciones iguales entre todos los de su misma clase existentes en el país.

ARTICULO 357. FUSION DE SINDICATOS. Dos o más sindicatos podrán fusionarse entre sí, una vez que acuerden sus respectivas disoluciones y formen uno nuevo.

ARTICULO 358. LIBERTAD SINDICAL. CONSTITUCION DE FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES. Dos o más sindicatos podrán formar federaciones y dos o más federaciones podrán formar confederaciones, que se regirán por las disposiciones de este Capítulo, en lo que les fueren aplicables, excepto en lo relacionado al período legal de sus respectivas Juntas Directivas, el cual podrá ser hasta de dos años con derecho de relección para sus miembros.

Los sindicatos, federaciones y confederaciones, tendrán el derecho de afiliarse a organizaciones internacionales, de trabajadores o patronos.

Los estatutos de las federaciones determinarán, además de lo dispuesto en el artículo 345, la forma en que los sindicatos que las componen serán representados en la Asamblea General; y el acta constitutiva expresará los nombres y domicilios de todos los sindicatos que la integran. Esta lista deberá repetirse para los efectos del inciso d) del artículo 349, cada seis meses.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3000 de 3 de julio de 1962 y 6727 de 9 de 9 de marzo de 1982.

CONCORDANCIA

Ley No. 4187 publicada en La Gaceta No. 268 del 23 de noviembre 1968, y Decreto Ejecutivo No. 12 del 20 de noviembre de 1968, publicado en La Gaceta No. 271 del 27 de noviembre de 1968, ambos con relación a la acreditación de Oficinas en el país de las entidades sindicales internacionales.

ARTICULO 359. LIBERTAD SINDICAL. FEDERACIONES Y CONFEDERACIONES, DESAFILIACION. Todo sindicato afiliado puede retirarse de una federación o confederación en cualquier tiempo, cuando la mayoría de sus miembros así lo dispusiere. Será absolutamente nula la disposición en contrario que se adopte en los respectivos estatutos.

ARTICULO 360. REPRESENTACION JUDICIAL Y EXTRA-JUDICIAL DE AFILIADOS. La Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores tiene personería para representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de sus afiliados en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico-social, siempre que ellos expresamente lo soliciten. La Junta Directiva podrá delegar esa personería en cualquiera de sus miembros; y la delegación se comprobará con certificación del correspondiente acuerdo.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 642 de 7 de agosto de 1946.

CONCORDANCIA

1- Art. 60 Constitución Política.

JURISPRUDENCIA

SOLICITUD EXPRESA DE REPRESENTACION. CARGA PROBATORIA. "De acuerdo con el criterio que ha seguido nuestra jurisprudencia, a la luz de lo preceptuado por el numeral supra cita [artículo 360 del Código de Trabajo], para que la Junta Directiva de un Sindicato pueda

representar judicialmente y en forma individual a sus agremiados es necesario que los afiliados expresamente lo autoricen, o soliciten, y además que se pretenda la tutela de intereses individuales de carácter económico social [...], y de acuerdo a la índole de la pretensión que aquí se formula, es creencia del Tribunal que la actora, la Asociación Nacional de Agentes de Seguros, debió demostrar, en los términos de los artículos 60 y 360 del Código de Trabajo, que sus afiliados habían dado su anuencia expresa a la presentación de esta acción... De la redacción del referido artículo 60 claramente se desprende esa obligatoriedad cuando, en su párrafo primero, señala: "Al sindicato que hubiere suscrito una convención colectiva le corresponderá responsabilidad por las obligaciones contraídas para cada uno de sus miembros y puede, con la anuencia expresa de éstos, ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan". Lo anterior se complementa con lo que dice el artículo 360. Por ello, dado que la actora no demostró que sus agremiados le solicitaran, expresamente que defendiera sus intereses, carece de personería para actuar, en el presente juicio, produciéndose una falta de legitimación activa." Tribunal Superior de Trabajo, Sec. Segunda, No. 1104 de las 9 hrs. del 24 de diciembre de 1991.

REPRESENTACION DE AFILIADOS. ALCANCES. El numeral 360 del Código de Trabajo estipula que los sindicatos y otras agrupaciones de esta naturaleza, tendrán la personería para representar judicial y extrajudicialmente a los trabajadores, cuando se pretende la defensa de los intereses individuales de éstos, en conflictos de carácter económico-social, "... siempre que ellos expresamente lo soliciten"; de manera que, como lo indica dicha norma, la autorización para entablar este tipo de procesos requiere del consentimiento expreso de los trabajadores. (...) No les es permitido, a estos gremios, arrogarse la potestad individual de cada trabajador, con el fin de entablar un proceso en contra del ente patronal; así las cosas, conviene reseñar parte de lo que ha dicho la Sala, en ese sentido: "II.- Es imprescindible para resolver el presente recurso, tener en cuenta que el sindicato accionante, carece de la representación judicial y extrajudicial de quienes fueron despedidos por la parte accionada (artículo 360 del Código de Trabajo). En este sentido es importante reproducir el dictamen de la Comisión Especial del Congreso Constitucional del 24 de julio de 1943; en lo que interesa dijo: "Aclaramos el artículo 290 –hoy 360 del Código de Trabajo– intercalándole varios conceptos, que se explican por sí mismos. (...) Es evidente que solo puede corresponder a la Junta Directiva de un sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores la representación judicial y extrajudicial de cada uno de sus miembros, para la defensa de sus intereses y siempre que éstos expresamente lo soliciten (palabra mucho más exacta con que sustituimos la forma verbal "consientan"). Desde luego, dicha Junta Directiva no podrá tener personería para defender los intereses individuales de sus miem-

bros, aunque éstos lo soliciten, cuando tales intereses no fueren de carácter profesional, por lo cual introdujimos antes del término "siempre" la frase "de carácter económico social."" [...] (Nº 397 Sala Segunda. 9:45 horas 29 de noviembre de 1994). III.- Lo anterior lleva a la conclusión de que, el Sindicato accionante, no estaba legitimado para representar, en la presente litis, los intereses de los trabajadores de la Sucursal de Desamparados, que abrió la C.N.F.L.; a ello se suma el conflicto claro de intereses, entre el propio sindicato y los trabajadores; dado que, aquél pretende el pago de tiempo extraordinario, los trabajadores destacados en esa Sucursal, se han mostrado anuentes a continuar laborando tal y como lo han hecho desde que se abrió ese centro de trabajo, y se manifiestan positivamente, además, sobre los beneficios que el patrono ha suministrado, en razón del horario asignado. Obsérvese la carta enviada por los trabajadores R.C., G.G., B.M., J.O. y G.S., pues en ella se plasmó su disposición para seguir laborando como lo estableció la demandada, desde el inicio, en la Sucursal de Desamparados y, además dejan claras las ventajas obtenidas en razón de aquella medida, la cual se refleja en el aumento significativo de los salarios, sino que ellos mismos vislumbran una mejora familiar y la posibilidad de estudios; asimismo, debe tenerse presente que se tomó en cuenta, para el traslado, que los trabajadores vivieran en las cercanías del nuevo centro de trabajo y por ello muestran, en forma espontánea, su complacencia con el sistema de trabajo señalado; en tanto que, la actitud del Sindicato no rima con lo expresado por los trabajadores. Ahora bien, puede esta organización no estar de acuerdo con la medida, pero para entablar el proceso judicial en cuestión, de acuerdo con la norma señalada, necesariamente requiere de la expresa, individual y concreta autorización de sus agremiados, para estar legitimado en un proceso judicial donde se discuten aspectos que atañen directamente a los trabajadores y que es de naturaleza económica." Sala Segunda de la Corte, No. 26 de las 9:30 hrs. del 24 de enero de 1996.

REPRESENTACION EN CONFLICTOS INDIVIDUALES Y EN CONFLICTOS SURGIDOS DE APLICACIóN DE CONVENCION COLECTIVA: "El Código de Trabajo es suficientemente claro al disponer que los Sindicatos deben contar con la anuencia expresa de sus miembros para ejercer los derechos y acciones que a los mismos individualmente competen, como lo dice el artículo 360 o de la solicitud expresa de éstos para la defensa de sus intereses individuales de carácter económico-social. No hay la menor duda de cualquier acción que emprenda el Sindicato requiere de la autorización expresa de sus miembros, salvo aquellos derechos estipulados en una convención con carácter general, pues vienen a ser estipulaciones que a todos los cobija por igual o a parte de ellos, pero sin que signifique un derecho individual que sólo a cada uno de ellos corresponde decidir si lo ejercen o no, pues nace del derecho subjetivo que tienen los hombres de reclamar o no lo que les corresponde, según sea su

conveniencia. Jamás podría un Sindicato atribuirse la facultad de reclamar los derechos individuales de sus miembros, pues una cosa es la personería que le otorga la ley para representar a sus miembros en un juicio y otra la de reclamar lo que individualmente a cada uno corresponda." Sala Segunda de la Corte, No. 45 de las 16:50 hrs. del 2 de junio de 1982.

REPRESENTACION EN CONFLICTOS INDIVIDUALES. AUTORIZACION DE LOS TRABAJADORES. "Para esta Sala el artículo 360 del Código de Trabajo es claro en cuanto a que el Sindicato tiene personería para representar a sus trabajadores afiliados en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico-social, siempre que ellos así lo soliciten. A contrario sensu, no puede entonces o no tiene personería el Sindicato para actuar en la defensa de sus intereses individuales jurídicos, es decir para presentar una acción de derecho, si sus afiliados no lo han autorizado para ello. Desde luego, que en la defensa de los primeros intereses mencionados, puede actuar el Sindicato representado por el Presidente, el Secretario o quien tenga la personería al momento de pre-sentar una demanda. La sentencia de esta Sala N° 18 del 25 de marzo de 1987 y la del Tribunal Superior de Trabajo de San José número 1233 de las 17 horas del 22 de agosto de 1986, en lo que interesa al punto en análisis expuso, que el Secretario General del Sindicato tiene personería delegada de la Junta Directiva y puede actuar en representación de la organización gremial, defendiendo derechos abstractos de categoría de los afiliados, otorgados al amparo de una convención colectiva de trabajo, pues en tal caso, surge la existencia de un conflicto de carácter económico social que se refiere a la presencia de intereses de carácter profesional, que versan sobre la interpretación de un derecho nacido y actual cuya interpretación corresponde hacerlo a los Tribunales de Trabajo. La tesis anteriormente expuesta, es acogida por esta Sala, con lo que se reitera lo resuelto en otras ocasiones." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 79-89 de las 14:30 hrs. del 21 de junio de 1989.

ARTICULO 361. FOMENTO DEL MOVIMIENTO SINDICAL. FUNCION DEL MINISTERIO DE TRABAJO. El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social se encargará de fomentar el desarrollo del movimiento sindical en forma armónica y ordenada, por los medios legales que juzgue convenientes. Al efecto, dictará por medio de decretos ejecutivos todas las disposiciones que sean necesarias, en los casos ocurrentes, para garantizar la efectividad del derecho de sindicalización.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 362. MULTAS APLICABLES. En caso de que un sindicato incumpla, después de apercibido por una sola vez, las obligaciones de que hablan los artículos 343, párrafo primero, 345 inciso j) y 349, le será impuesta una multa de ochenta a ciento veinte colones.

Igual pena se le aplicará, sin necesidad de advertencia previa, cada vez que infrinjan alguna disposición prohibitiva del presente Código, no sancionada en otra forma.

REFERENCIA

Reformado por ley 6727 de 9 de 9 de marzo de 1982.

CONCORDANCIA

1- Art. 338 C.T.

CAPITULO III

DE LA PROTECCIÓN DE LOS DERECHOS SINDICALES*

ARTICULO 363. VIOLACION DE DERECHOS COLECTIVOS. PROHIBICION, NULIDAD E INEFICACIA. Prohíbense las acciones u omisiones que tiendan a evitar, limitar, constreñir o impedir el libre ejercicio de los derechos colectivos de los trabajadores, sus sindicatos o las coaliciones de trabajadores.

Cualquier acto que de ellas se origine es absolutamente nulo e ineficaz y se sancionará, en la forma y en las condiciones señaladas en el Código de Trabajo, sus leyes supletorias o conexas para la infracción de disposiciones prohibitivas.

* La Ley 7360 del 4 de noviembre de 1993, publicada en La Gaceta N° 217 del 12 de noviembre de 1993, adicionó el Capítulo III al Título V del Código de Trabajo, que va del artículo 363 al 370, corriendo la numeración de los artículos siguientes.

CONCORDANCIAS

1- Art. 129 Const. Polit.

2- Convenio No. 87 de O.I.T. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, ratificado por ley no. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

3- Convenio No. 98 de O.I.T. Sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, ratificado por ley no. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

4- Convenio No. 135 de O.I.T. Sobre los representantes de los trabajadores, ratificado por ley no. 5968 del 9 de diciembre de 1975, publicado en el Alcance No. 83 de La Gaceta No. 96 del 20 de mayo de 1976.

5- Convenio No. 141 de O.I.T. Sobre las organizaciones de trabajadores rurales, ratificado por ley no. 7045 del 29 de setiembre de 1986, publicado en La Gaceta No. 213 del 20 de noviembre de 1986.

6- Art. 608 y s.s. y 564 y s.s. C.T. con relación a infracción de las disposiciones prohibitivas.

7- Arts. 12, 70 incs. c), i) y k), 368, 370, 379, 509 y 510 C.T.

JURISPRUDENCIA

PRACTICAS LABORALES DESLEALES. CONFIGURACION: "De la prueba testimonial que consta en autos y de las actas levantadas en el Ministerio de Trabajo, que conforme la ley respectiva (artículo 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social), tienen valor de prueba muy calificada, se aprecia claramente que la Institución acusada representada por los aquí imputados tomó medidas muy severas contra el Sindicato de Empleados, a saber, suprimió el uso de local, del teléfono, de la papelería y otros. Esta actitud conlleva una abierta y flagrante violación a lo que dispone el artículo 70 inc. c del Código de Trabajo, en relación con el 291 y 280 inciso c., puesto que al suprimir el uso del local, al no dejar entrar al mismo a los sindicalistas ... se limitó casi totalmente la actividad del sindicato, constituyendo dicha conducta persecución sindical. El análisis que hace el juzgador a quo de si se justificaba o no esa actitud de la Institución empleadora, en realidad y dicho con todo respeto, es intrascendente para la decisión del presente asunto, ya que de lo que se trata es de si existió la falta o no se cometió y si la misma está tipificada en nuestra legislación, en resumen este Tribunal considera que sí estamos en presencia de una persecución sindical tipificada en los artículos ya indicados y por ello resultan responsables los aquí imputados." Tribunal Primero de Trabajo de Menor Cuantía, No. 17 de las 9 hrs. del 28 de diciembre de 1982.

DERECHOS SINDICALES. AUTORIDAD COMPETENTE. "...Mediante la Ley número 7360 publicada en La Gaceta del doce de Noviembre último, se incorpora al Código de Trabajo un nuevo capítulo III a partir del artículo 363; llamado "De la Protección de los Derechos Sindicales", mediante el cual se regula la protección a representantes y afiliados, a fin de no ser perturbados en su libre asociación, estableciéndose un procedimiento que inicia en sede administrativa ante el departamento de Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, quien puede elevar el asunto de oficio a conocimiento de un Juez de la República en sede Jurisdiccional. Desde el punto de vista legal, considera esta Sala que el procedimiento recientemente adoptado es una vía más apropiada para el examen de la prueba que aporten las partes en un conflicto de esta naturaleza, ya que ésta será ampliamente conocida y valorada, mientras que en un proceso sumario como lo es el amparo bien podría limitarse dicha acción y por lo tanto perjudicar a las partes en conflicto. Por ello, esta vía excepcional del amparo no es la pertinente para conocer dichos asuntos..." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, No. 1365 de las 17:27 horas del 9 de marzo de 1994.

ARTICULO 364. LEGITIMACION PARA INTERPONER DENUNCIA ADMINISTRATIVA. Toda persona o sindicato con interés puede acudir, ante la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, a denunciar por escrito la comisión de prácticas laborales desleales; pero esas prácticas también podrán ser investigadas de oficio.

CONCORDANCIAS

1- Art. 564 C.T. con relación a legitimados para interponer acusación judicial por infracción a leyes de trabajo y por infracción a disposiciones prohibitivas.

2- Art. 565 C.T. con relación a obligados para interponer denuncia judicial por infracción a leyes de trabajo.

3- Art. 44 inc. b) del Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS de 16 de febrero de 1971.

ARTICULO 365. PRACTICAS LABORALES DESLEALES. INVESTIGACION ADMINISTRATIVA. La Dirección Nacional de Inspección de Trabajo investigará, por los medios que estime conveniente, los hechos violatorios de que tenga conocimiento. Si determina que existe mérito para conocer sobre el fondo del asunto, convocará a las partes involucradas o, si los tienen, a sus representantes legales, a una audiencia en la que se recibirán todas las pruebas que se estimen necesarias.

CONCORDANCIAS

1- Convenio No. 81 de O.I.T. Sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, ratificado por ley no. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

2- Convenio No. 129 de O.I.T. Sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura, ratificado por ley no. 4737 del 29 de marzo de 1971, publicado en el Alcance No. 39 de La Gaceta No. 91 del 29 de abril de 1960.

3- Art. 134 y s.s. de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, No. 1860 del 21 de abril de 1955; y Art. 83 y s.s. del Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS de 16 de febrero de 1971.

4- Decreto Ejecutivo No. 8979-P del 28 de agosto de 1978 y Decreto Ejecutivo No. 9469-P del 18 de diciembre 1978, con relación a no aplicación del Procedimiento de la Ley General de la Administración Pública, en los procedimientos administrativos regulados en el Código de Trabajo.

JURISPRUDENCIA

PROCEDIMIENTO ANTE LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO. OBJETO. El procedimiento que contemplan los artículos 363 y siguientes del Código de Trabajo, es de carácter especial, pues su función primordial es la de velar porque exista armonía en las relaciones entre trabajadores y patronos, y en consecuencia, se observen las disposiciones legales de carácter laboral, sin que su objetivo fundamental sea el de dirimir en definitiva el conflicto suscitado entre las partes, sino que, tal y como se indicó, la participación de la sede administrativa es tan sólo para que se determine si existe o no mérito para plantear denuncia ante la sede jurisdiccional competente... el procedimiento establecido en el Código de Trabajo... puede ser iniciado a petición de parte, o de oficio; si de ésta y de los documentos aportados se desprende que debe conocerse el fondo del asunto planteado, se convocará a las partes interesadas a una audiencia en

la que se recibirán todas las pruebas que se estimen necesarias; en el supuesto de que los documentos y pruebas ofrecidas por el denunciante resulten insuficientes para determinar si se debe conocer o no el fondo del asunto, la Dirección Nacional de Inspección del Trabajo deberá ordenar al inspector designado, que realice una investigación previa, en la que podrá indagar por los medios que estime convenientes los hechos violatorios de que tenga conocimiento, y si de esta investigación preliminar considera que debe entrarse a conocer el fondo de lo planteado, les concederá a las partes la audiencia prevista en el artículo 365 del Código de Trabajo, a fin de que éstas se manifiesten sobre los hechos investigados; una vez celebrada esta audiencia, se levantará un acta y se rendirá el informe respectivo ante el Director Nacional de Trabajo, quien resolverá si interpone la demanda ante la autoridad judicial competente, o bien, ordena archivar el expediente mediante resolución fundada, contra la cual cabe recurso de revocatoria y apelación ante el Ministro de Trabajo". Exp. N. 2006-S-97, Voto N. 4298-97, de las dieciséis horas cuarenta y cinco minutos del día veintitrés de julio de mil novecientos noventa y siete. SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

PROCEDIMIENTO ANTE LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO. PLAZO. NO APLICACION DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. Se reclama principalmente en este recurso de amparo que no obstante que las denuncias fueron planteadas desde 1995, la Inspección Nacional de Trabajo a la fecha no las ha resuelto. En cuanto a este aspecto, debe mencionarse que no existe norma de corte laboral que establezca un límite en el tiempo para el desarrollo del procedimiento administrativo, por lo que en principio no existiría un plazo legal para que la Inspección Nacional de Trabajo de por concluido su labor administrativa. Debe partirse del hecho de que por su naturaleza especial de procedimiento investigativo, éste difiere del procedimiento general que establece la Ley General de la Administración Pública, el que incluso atendiendo a lo dispuesto por el inciso h) del artículo 367.2 de la Ley General de la Administración Pública, debe excluirse en aquellos casos en que por Decreto Ejecutivo así se disponga, y para el caso concreto, los Decretos Ejecutivos número 8979-P y 9469-P, establecen que se exceptúan de la aplicación de la Ley General los procedimientos especiales contemplados en el Código de Trabajo, con lo cual, técnicamente, no puede aplicarse de forma supletoria la normativa general administrativa.

Por lo expuesto, estamos frente a un procedimiento no sujeto a un término expreso, pero ello no obsta para que sean aplicados los principios generales del derecho laboral, como lo es la razonabilidad, derivado de los dispuesto por el artículo 15 del Código de Trabajo. Así tenemos que, en el caso en concreto, según se ha podido determinar del estudio de los dos tomos del expediente administrativo enviado con ocasión de este recurso

de amparo, la tramitación del asunto ante la Inspección Nacional de Trabajo data de julio de 1995, y a partir de esa fecha, al menos en dos ocasiones, se acumularon otras denuncias planteadas por el mismo Sindicato SITAGAH en favor de otros empleados de la empresa Bananera Guapinol S.A., mediante los cuales se alegó la persecución sindical. En cuanto a las mencionadas acumulaciones, se debe hacer notar que no aparecen en el expediente resoluciones formales mediante las cuales se dispusiera tal acto, lo que a todas luces produce una incertidumbre y además atraso, ya que si bien se trata de denuncias que en el fondo se asemejan en cuanto a la infracción alegada, lo cierto es que su tramitación conjunta en un espacio de tiempo amplio, desnaturaliza el principio constitucional de justicia pronta y cumplida. Se ha podido denotar además, que no es sino hasta en enero de 1997, sea un año y seis meses después de la primera denuncia, que la Inspección Nacional de Trabajo procede a nombrar un tipo de "Organo Director del Procedimiento", a los efectos de que éste reciba las pruebas pertinentes, realice la audiencia de ley y proceda a rendir el informe respectivo. Si bien, el Organo Director convocó a las partes para el 19 de febrero anterior, lo cierto es que la diligencia se llevó a cabo sin la participación del Sindicato denunciante, pese a que éste solicitó el traslado de la fecha inicialmente señalada, error administrativo que provocó la anulación de lo actuado, generando a su vez el atraso sustentado en aspectos procesales (recursos e incidentes). Por otra parte, no puede ser de recibo el argumento de la parte accionada en el sentido de que la Inspección cuenta con pocos funcionarios, escasos viáticos y medios de transporte, razones no atendibles, tal y como lo ha indicado esta Sala en otros casos en que se ha argumentado dicho situación por parte del Estado, pues sería justificar indebidamente el mal servicio prestado por la administración y al cual está obligado por ley.

Si bien como se indicó líneas arriba no puede aplicarse supletoriamente la normativa de la ley administrativa a este tipo de procedimiento laboral, lo cierto es que por razones de seguridad jurídica, no puede dejarse sin establecer un límite en el tiempo que circunscriba la actuación de la administración. Por lo que, ante la omisión legislativa y de conformidad con lo dispuesto por el artículo 15 del Código de Trabajo, debe aplicarse en el caso bajo examen el principio general laboral de razonabilidad. Así, si la Ley General de la Administración Pública establece un plazo de dos meses para dar por concluido el procedimiento ordinario que resuelve en el fondo un conflicto, ponderando dicha situación, en la aplicación del procedimiento establecido en los artículos 363 y siguientes del Código de Trabajo, el cual como se indicó, no resuelve el conflicto suscitado sino que se trata de una investigación, es razonable entender que la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo deberá respetar un plazo idéntico al mencionado para dar por concluido su intervención administrativa (des-

de la debida presentación de la denuncia ante ese órgano y hasta la decisión de denunciar en sede judicial o el archivo del expediente).

Por todo lo expuesto, el recurso debe ser declarado con lugar, ordenándose a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo, resolver las denuncias acumuladas de SITAGAH dentro de un plazo no mayor a quince días hábiles a partir de la comunicación de esta resolución. Además, debe advertirse a la Inspección accionada, que deberá respetar en todos los casos tramitados mediante el procedimiento establecido en los artículos 363 a 370 del Código de Trabajo, el plazo de dos meses para dar por concluida su intervención. Exp. N. 2006-S-97, Voto N. 4298-97, de las dieciséis horas cuarenta y cinco minutos del día veintitrés de julio de mil novecientos noventa y siete. SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

ARTICULO 366. PRACTICAS LABORALES DESLEALES. ACUSACION JUDICIAL. RECURSOS ADMINISTRATIVOS CONTRA RESOLUCION QUE ORDENA ARCHIVO DEL EXPEDIENTE. Sin perjuicio del resultado de la audiencia indicada en el artículo anterior, si se constata la existencia de prácticas laborales desleales, se levantará un acta y el Director Nacional e Inspector General de Trabajo entablará la demanda judicial correspondiente, con prioridad respecto de cualquier otro asunto.

Con el propósito de salvaguardar los derechos protegidos por esta Ley, solicitará imponer las sanciones previstas en la legislación laboral vigente, sin perjuicio de cualquier otra medida judicial que pueda ordenarse.

Si no hay mérito para conocer sobre el fondo del asunto o no se constata la existencia de prácticas laborales desleales, se ordenará archivar el expediente, mediante resolución fundada. Esta resolución tendrá los recursos ordinarios de revocatoria y apelación; este último se interpondrá para ante el Ministro de Trabajo y Seguridad Social, quien agota la vía administrativa para todos los efectos.

CONCORDANCIAS

1- Convenio No. 81 de O.I.T. Sobre la Inspección del Trabajo en la Industria y el Comercio, ratificado por ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

2- Convenio No. 129 de O.I.T. Sobre la Inspección del Trabajo en la Agricultura, ratificado por ley No. 4737 del 29 de marzo de 1971, publicado en el Alcance No. 39 de La Gaceta No. 91 del 29 de abril de 1960.

3- Art. 134 y s.s. de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, No. 1860 del 21 de abril de 1955; y Art. 83 y s.s. del Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS de 16 de febrero de 1971.

4- Art. 564 y s.s. C.T.

5- Decreto Ejecutivo No. 8979-P del 28 de agosto de 1978 y Decreto Ejecutivo No. 9469-P del 18 de diciembre 1978, con relación a no aplicación del Procedimiento de la Ley General de la Administración Pública, en los procedimientos administrativos regulados en el Código de Trabajo.

ARTICULO 367. FUERO SINDICAL. NORMA MINIMA. Sin perjuicio de disposiciones más favorables, establecidas en virtud de convenciones colectivas de trabajo, las personas que se enumeran a continuación gozarán de estabilidad laboral, para garantizar la defensa del interés colectivo y la autonomía en el ejercicio de las funciones sindicales como mínimo y por los plazos que se indican:

a) Los trabajadores miembros de un sindicato en formación, hasta un número de veinte que se sumen al proceso de constitución. Esta protección es de dos meses, contados desde la notificación de la lista al Departamento de Organizaciones Sociales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social en la forma que aquí se indica y hasta dos meses después de presentada la respectiva solicitud de inscripción. En todo caso, este plazo no podrá sobrepasar de cuatro meses. A fin de gozar de esta protección, los interesados deberán notificar, por un medio fehaciente, al Departamento mencionado y al empleador, su intención de constituir un sindicato, el nombre y las calidades de quienes, a su entender, deben beneficiarse de la protección;
b) Un dirigente por los primeros veinte trabajadores sindicalizados en la respectiva empresa y uno por cada veinti-

cinco trabajadores sindicalizados adicionales, hasta un máximo de cuatro. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos.

c) Los afiliados que, de conformidad con lo previsto en los estatutos del respectivo sindicato, presenten su candidatura para ser miembros de su junta directiva. Esta protección se brindará mientras ejerzan sus cargos y hasta seis meses después del vencimiento de sus respectivos períodos.

ch) En los casos en que no exista sindicato en la empresa, los representantes libremente elegidos por sus trabajadores, gozarán de la misma protección acordada, en la proporción y por igual plazo a lo establecido en el inciso b) de este artícu-lo.

JURISPRUDENCIA

FUERO SINDICAL. AFILIADOS A UN SINDICATO: "Aunque hasta el momento se ha venido considerando la situación de los representantes de los trabajadores, sindicalizados o no, cabe decir que con igual sustento normativo y con igual criterio debe resolverse el despido de los simples trabajadores cuando la causal, expresa o tácita, sea su pertenencia a una asociación o sindicato, porque ello también viola sus derechos fundamentales, vale decir que la vinculación a dichas organizaciones, como simples afiliados, pone en juego valores superiores de convivencia y armonía social y laboral frente a los cuales el resarcimiento económico, representado por el pago de las prestaciones sociales, carece de validez legal, ello porque la voluntad patronal queda constitucional y legalmente inhibida o limitada desde la perspectiva general de los derechos humanos de los trabajadores y desde la perspectiva específica del derecho laboral, que tutela el interés público general." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto No. 5000-93 de las10:09 hrs. del 8 de octubre de 1993.

MIEMBROS Y DIRIGENTES DE ASOCIACIONES SOLIDARISTAS. INEXISTENCIA DE FUERO. "Cabe aclarar a la petente, que el hecho de que fungiera como Fiscal Suplente de la 'Asociación Solidarista de Empleados ... al momento de hacerse efectiva su destitución, no implica que al patrono le estuviera vedada la posibilidad de separarla del cargo que en esa empresa ocupaba, toda vez que el pertenecer a la asociación de cita no le otorga fuero especial alguno." Sala Constitucional, voto No. 6231-93 de las 9:15 hrs. del 26 de noviembre de 1993.

ARTICULO 368. NULIDAD E INEFICACIA DE DESPIDO INJUSTIFICADO DE TRABAJADOR PROTEGIDO POR FUERO SINDICAL. REINSTALACION Y DERECHOS CONEXOS. Al despido sin justa causa de un trabajador amparado en virtud de la protección que establece la presente Ley, no le será aplicable lo dispuesto en el artículo 28 de este Código. El juez laboral competente declarará nulo e ineficaz ese despido y, consecuentemente, ordenará la reinstalación del trabajador y el pago de los salarios caídos, además de las sanciones que corresponda imponer al empleador, de acuerdo con este Código y sus leyes supletorias y conexas. Si el trabajador manifiesta expresamente su deseo de no ser reinstalado, se le deberá reconocer, además de los derechos laborales correspondientes a un despido sin justa causa, una indemnización equivalente a los salarios que le hubiesen correspondido durante el plazo de la protección no disfrutada, de conformidad con el artículo anterior.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 12, 70 incs. c), i) y k), 363, 370, 379, 509 y 510 C.T.

2- Art. 129 Const. Polit.

3- Art. 452 párrafo segundo en concordancia con el 94 bis del C.T. con relación a procedimiento sumario judicial de reinstalación provisional.

4- Convenio No. 98 de O.I.T. Sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, ratificado por ley no. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

5- Convenio No. 135 de O.I.T. Sobre los representantes de los trabajadores, ratificado por ley no. 5968 del 9 de diciembre de 1975, publicado en el Alcance No. 83 de La Gaceta No. 96 del 20 de mayo de 1976.

JURISPRUDENCIA

PROTECCION DE LOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES. OBLIGACION DE DEBIDO PROCESO. REINSTALACION. "En el

caso concreto y en lo que al despido se refiere, es obligatorio aplicar el convenio de OIT No. 135 denominado 'Convenio Relativo a la Protección y Facilidades que deben otorgarse a los Representantes de los Trabajadores en la Empresa', que se halla vigente y aprobado mediante Ley No. 5968 del 9 de noviembre de 1976, que en su artículo 1° expresa: 'Artículo 1.- Los representantes de los trabajadores en la empresa deberán gozar de protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido por razón de su condición de representantes de los trabajadores, de sus actividades como tales, de su afiliación al sindicato, o de su participación en la actividad sindical, siempre que dichos representantes actúen conforme a las leyes, contratos colectivos u otros acuerdos comunes en vigor'. En cuanto a su aplicación, el mismo Convenio señala quienes deben calificarse como 'Representantes de los Trabajadores', al decir: 'Artículo 3.- A los efectos de este convenio, la expresión "representante de los trabajadores" comprende las personas reconocidas como tales en virtud de la legislación o la práctica nacionales, ya se trate: a) de representantes sindicales, es decir, representantes nombrados o elegidos por los sindicatos o por los afiliados a ellos; o b) de representantes electos, es decir de representantes libremente elegidos por los trabajadores de la empresa, de conformidad con las disposiciones de la legislación nacional o de los contratos colectivos, y cuyas funciones no se extiendan a actividades que sean reconocidas en el país como prerrogativas exclusivas de los sindicatos.' Atendiendo a la letra y al espíritu de todas las disposiciones transcritas resulta evidente que la protección especial dada a los representantes de los trabajadores, a quienes se les concede: 'protección eficaz contra todo acto que pueda perjudicarlos, incluido el despido', constituye lo que en la materia se conoce como un fuero especial en beneficio particular, de dichos representantes y como protección de los derechos de los trabajadores mismos, quienes verían menoscabados sus derechos humanos fundamentales si sus líderes no fueran inamovibles mientras ostenten el mandato válidamente concedido y pudieran ser despedidos unilateralmente por decisión patronal, sin que mediara causal legal objetiva que justificara el rompimiento del contrato laboral. Desde esa perspectiva y en vista del interés social comprometido, el pago de las denominadas prestaciones sociales es insuficiente para amparar el despido el cual, cuando proceda, debe fundamentarse en una causal comprobada que demuestre, mediante el debido proceso, que el representante como tal, ha violado sus obligaciones particulares y generales. Concordante con la normativa transcrita, el artículo 70 del Código de Trabajo establece las obligaciones y prohibiciones de los patronos, y específicamente en el inciso c) expresa: 'Artículo 70- Queda absolutamente prohibido a los patronos: ... c) obligar a los trabajadores, cualquiera que sea el medio que se adopte, a retirarse de los sindicatos o grupos legales a que pertenezcan, o influir en sus decisiones políticas o convicciones religiosas;' En virtud de este artículo, la utilización de cualquier medio tendiente a menoscabar la labor de la representación laboral, y en especial el despido, debe considerarse contraria a derecho, pues el retiro de un representante de los trabajadores implica indefensión de los representados y la obstaculización de toda negociación colectiva que éstos pudieran realizar, máxime en aquellos casos en que los patronos procedan al retiro porque consideren que un representante determinado es peligroso para sus intereses particulares. La Sala reconoce el derecho de los patronos de reorganizar su empresa y de reducir sus 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 libertades y derechos fundamentales de los ciudadanos... En el caso concreto de manera específica debe aplicarse el Convenio de la OIT No. 98, denominado 'Convenio Relativo a la Aplicación de los Principios del Derecho de Sindicación y de Negociación Colectiva', aprobado mediante Ley No. 2561 del 11 de mayo de 1960, que en su artículo 1 indica: 'Artículo 1: 1.- Los trabajadores deberán gozar de adecuada protección contra todo acto de discriminación tendiente a menoscabar la libertad sindical en relación con su empleo. 2.- dicha protección deberá ejercerse especialmente contra todo acto que tenga por objeto: a) sujetar el empleo de un trabajador a la condición de que no se afilie a un sindicato o a la de dejar de ser miembro de un sindicato; b) despedir a un trabajador o perjudicarlo en cualquier forma o causa de su afiliación sindical o de su participación en actividades sindicales fuera de las horas de trabajo o, con el consentimiento del empleador, durante las horas de trabajo'. En nuestro ordenamiento, el artículo 339 del Código de Trabajo, define el sindicato como ... También el Convenio 87 de la O.I.T. aprobado mediante Ley número 2561 de 11 de mayo de 1960, llamado 'CONVENIO RELATIVO A LA LIBERTAD SINDICAL Y A LA PROTECCION DEL DERECHO DE SINDICACION', aparte de reconocer la libertad sindical en cuanto a la libre redacción de sus estatutos y reglamentos, la elección libre de representantes y la organización de su administración y actividades; establece en el párrafo 2° del artículo 8, lo siguiente: 'Artículo 8.- 1. ... 2. La Legislación nacional no menoscabará ni será aplicada de suerte que menoscabe las garantías previstas por el presente convenio'... Respecto del despido, si bien en términos generales existe autorización legal para dar por terminado el contrato de trabajo sin justificación, previo pago d3e las prestaciones sociales, tal facultad patronal es nula cuando se aplique a los trabajadores nombrados como representantes, debidamente acreditados ante el órgano público que determine la ley, pues de lo contrario se estaría desestabilizando una organización de los trabajadores, en clara violación de la Constitución Política (artículo 60), del Código de Trabajo (artículo 70), del artículo 1 de los Convenios de la OIT números 98 y 135 y del artículo 8 del número 87 de la OIT, convenios que han sido aprobados por la Asamblea Legislativa... De acuerdo con lo expuesto, es evidente que el despido recaído en los representantes de los trabajadores;

sindicales o no, es legalmente improcedente (aunque los patronos paguen las prestaciones sociales), pues viola el fuero especial de representación garantizado por la Constitución Política, los convenios internacionales y las leyes, en perjuicio personal de los representantes y de los trabajadores cuya representación ostentan y a quienes por el hecho mismo del despido también se les viola su derecho fundamental de asociación al verse privados de sus líderes y por ende de la adecuada y legítima defensa de sus intereses personales y gremiales." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto No. 5000-93 de las10:09 hrs. del 8 de octubre de 1993. Ver en igual sentido Sala Constitucional, voto N°3421-94 de las 8:51 hrs. del 8 de julio de 1994.

ARTICULO 369. CAUSALES DE DESPIDO. TRABAJADORES PROTEGIDOS POR FUERO SINDICAL. Además de las mencionadas en el artículo 81 de este Código, también son causas justas, que facultan al empleador a dar por terminado el contrato de trabajo de los trabajadores protegidos en virtud de la presente Ley, las siguientes:

a) Cometer actos de coacción o de violencia, sobre las personas o las cosas, o cualquier otro acto que tenga por objeto promover el desorden o quitar a la huelga su carácter pacífico.

b) Atentar contra los bienes de la empresa.

c) Incitar a actos que produzcan destrucción de materiales, instrumentos o productos de trabajo o de mercaderías o que disminuyan su valor o causen su deterioro o participar en ellos.

ch) Incitar, dirigir o participar en la reducción intencional del rendimiento, en la interrupción o en el entorpecimiento ilegal de actividades de trabajo.

d) Retener indebidamente a personas o bienes o usar estos de manera indebida, en movilizaciones o piquetes.

e) Incitar a destruir, a inutilizar o interrumpir instalaciones públicas o privadas, o a participar en hechos que las dañen.

ARTICULO 370. REPRESENTATIVIDAD SINDICAL. ORGANIZACION MAYORITARIA. PROHIBICION DE LA NEGOCIACION COLECTIVA NO SINDICAL. Cuando en

una empresa exista un sindicato al que estén afiliados, al menos la mitad más uno de sus trabajadores, al empleador le estará prohibida la negociación colectiva, cualquiera que sea su denominación, cuando esa negociación no sea con el sindicato. Los acuerdos que se tomen en contra de lo dispuesto en este artículo, no serán registrados ni homologados por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni podrán ser opuestos, a los sindicatos.

CONCORDANCIAS

1- Art. 504 y s.s. C.T.

2- Art. 54 y s.s. y 346 inc. c) C.T.

3- Convenio No. 98 de O.I.T. Sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, ratificado por ley no. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

JURISPRUDENCIA

ARREGLO DIRECTO. VIOLACION DE LA LIBERTAD SINDICAL. PRACTICAS LABORALES DESLEALES. "... a principios de junio de 1990, los empleados de DEMASA, ... por medio de su Sindicato... presentaron formal solicitud ante el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para que convocara a la empleadora, a los efectos de negociar una convención colectiva de trabajo, a la que acompañaron el respectivo proyecto de convención. A finales de ese mismo mes, autoridades de dicho Ministerio efectuaron un estudio de la membresía del Sindicato y pudieron comprobar que el número de trabajadores afiliados a esa entidad gremial, según las planillas del Instituto Nacional de Seguros, era entre un cuarenta y ocho y un cincuenta y tres por ciento, y que se había producido el despido de trabajadores sindicalizados, durante ese mes; y en esa oportunidad fueron informados que algunos trabajadores se vieron obligados a renunciar al Sindicato por presiones de la Empresa y que muchos otros eran presionados para afiliarse a la Asociación Solidarista. La parte patronal puso obstáculos a la negociación del Convenio y finalmente, el 10 de agosto de ese año, expresó por escrito que no tenía obligación de hacer tal cosa ... Mientras tanto, el 9 de julio se firmó el "Arreglo Directo" a que se hizo referencia, el que fue presentado al Ministerio en esa misma fecha.... La Sala concuerda con las apreciaciones del Tribunal Superior de Trabajo, en el sentido de

que dicho "Arreglo" forma parte de un contexto de prácticas desleales de la empleadora y que la finalidad de estas últimas no ha sido otra que la de impedir la actividad del Sindicato y, consecuentemente, enervar la libertad sindical en ese ámbito laboral. El negarse la parte patronal a discutir una convención colectiva con dicha organización gremial, sus reacciones en perjuicio de los trabajadores sindicalizados y las presiones ejercidas contra otros para que se afiliaran a una Asociación Solidarista, son actos abiertamente antisindicales; y ese calificativo también alcanza a la concertación en referencia, pues se colige de todo lo sucedido que ésta se llevó a cabo para hacer impracticable la convención colectiva, que es, precisamente, el instrumento constitucional como legal (artículos 62 Constitucional y 54 y siguientes en relación con el 340 del Código de Trabajo), para que los Sindicatos puedan canalizar su acción y cumplir sus fines –actividad reivindicativa–; de modo y manera que, por su jerarquía e importancia como tal instrumento, está por encima de los "arreglos directos" y de ahí que el derecho de acceder a ellos, en sí mismo considerado y con independencia de los contenidos, merece protección, aún con detrimento de los segundos. A propósito de lo expuesto, nos encontramos ante una situación que la doctrina ha denominado "prácticas laborales desleales" –véase al efecto, en la Revista de Ciencias Jurídicas # LVII, el artículo del Doctor Bernardo Van Der Laat, "Prevención de las prácticas antisindicales. Especial referencia a la legislación de Centroamérica y Panamá", páginas 135 y siguientes–, en la medida en que un arreglo directo, sea utilizado como instrumento para desvirtuar el compromiso patronal de negociar una convención colectiva, con el Sindicato que agrupe a más de la tercera parte de trabajadores sindicalizados y que así se lo solicite -artículo 56, párrafo 1° del Código Laboral-. No cabe la menor duda de que, el proceder del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se inscribe dentro de la reciente tendencia legislativa y jurisprudencial, dirigida a tutelar la actividad sindical –véase la Ley N° 7360, del 4 de noviembre de 1993 y, el voto N° 5000-93, del 8 de octubre de 1993, de la Sala Constitucional–, de la cual el máximo Organo Jurisdiccional en materia laboral tampoco se debe abstraer, máxime si la Ley supracitada, que reformó el Código de Trabajo, en sus numerales 363 y 370, sanciona con la nulidad absoluta las prácticas laborales desleales y brinda protección a la negociación de convenciones colectivas, por encima de otras modalidades de negociación colectiva. Con ello se quiere decir, que no es lícito invocar la existencia de un arreglo directo, sea cual sea el contenido de lo concertado, a los efectos de justificar conductas antisindicales. El derecho de sindicalización, consagrado en el artículo 60 de la Constitución Política, como un medio para la obtención y conservación de beneficios económicos, sociales o profesionales, de parte de los trabajadores, no puede reputarse como existente si no se tutela efectivamente la actividad del Sindicato, desplegada dentro de las previsiones de la ley. En consecuencia, la decisión del Ministerio de Trabajo a que se ha hecho referencia, se inscribe dentro del

fuero que permite la existencia y el funcionamiento de los sindicatos en la sociedad costarricense y está ajustada a derecho, en la medida de que lo que se ha pretendido es la represión de prácticas laborales indebidas desde el punto de vista del Derecho Laboral, para proteger un derecho consagrado en el ordenamiento, amén de resultar contrarias a los principios ético-morales que informan a las relaciones obrero-patronales (artículo 19 del Código de la materia)." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 299-93 de las 14:10 hrs. del 9 de diciembre de 1993.

TITULO VI
DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL

CAPITULO I
De las huelgas legales e ilegales

ARTICULO 371. HUELGA LEGAL. CONCEPTO. Huelga legal es el abandono temporal del trabajo en una empresa, establecimiento o negocio, acordado y ejecutado pacíficamente por un grupo de tres o más trabajadores, con el exclusivo propósito de mejorar o defender sus intereses económicos y sociales comunes.

CONCORDANCIA

1- Art. 61 Const. Polit.

2- Arts. 374, 389 y 393 C.T.

JURISPRUDENCIA

DERECHO CONSTITUCIONAL DE HUELGA CON RELACION A DERECHO CONSTITUCIONAL DE EDUCACION. COMPETENCIA DE TRIBUNALES ORDINARIOS. "El hecho de que la jerarquía de las Asociaciones gremiales recurridas, hayan convocado a un movimiento laboral de huelga a sus afiliados, como protección a sus intereses económicos y sociales, no tiene el efecto de colocar a los recurridos en una situación de poder frente a la cual los remedios jurisdiccionales comunes resulten insuficientes para que los afectados, en su caso, obtengan reparo por los presuntos daños sufridos con el movimiento, razón por la que el recurso, de conformidad con lo que dispone el artículo 57 de la Ley de la Jurisdic-

ción Constitucional, resulta improcedente y así debe declararse, con el voto salvado de los Magistrados: Piza, Sancho y Calzada que le dan curso. ... Por una parte, un llamado a huelga de los dirigentes sindicales no necesariamente se corresponde en los hechos, con una aceptación de las bases trabajadoras e incluso en este caso, habría de establecerse hasta dónde se ha dado, como lo afirma el joven estudiante que se dice afectado. Pero, por otra, también se debe tener presente que el ejercicio del derecho de huelga, si bien puede ser calificado como ilegal por un juez de trabajo, no podría estar sujeto a revisión de constitucionalidad, por más que directa o indirectamente se afecte uno o más estudiantes. Si la Sala Constitucional incursiona en ese campo, estaría limitando excesivamente la actuación sindical, que, como sabemos, solamente por excepción ha llegado a tomar acciones como las que se analizan. En otras palabras, la sola pretensión para que se declare inconstitucional un llamado a huelga, por afectar en este caso el derecho a la educación, sería sumamente peligroso, porque llegaría a ser la vía más expedita para que los sindicatos estuvieran inhabilitados para ejercer un derecho tan esencial a su existencia. ... Es cierto que la propia Constitución se encarga de establecer cuándo se está ante una huelga permitida y cuando no, pero encarga a la ley la regulación de esos aspectos. Y, si bien, hay incluso planteada acción de inconstitucionalidad en relación con una determinada forma en que la ley lo ha hecho, no parece apropiado que la Sala se avoque a analizar si han actuado legítimamente o no los recurridos, toda vez que el acto de convocar a la huelga está orientado no a causar un daño al recurrente, sino más bien a "obtener o conservar" beneficios económicos sociales o profesionales, para usar la terminología del artículo 60 constitucional. En opinión de la mayoría de la Sala, entonces, un docente puede estar en situación de poder respecto del estudiante, más no cuando deja de asistir a impartir sus lecciones –por los motivos que fuere–, ya que en tales circunstancias, el acto no se dirige a afectar al estudiante, si bien hay una consecuencia indirecta que se puede dar en ese sentido. La experiencia en este tipo de movimientos huelguísticos nos puede permitir anticipar que, no obstante la frialdad y hasta la dureza con que los altos jerarcas del Ministerio de Educación o del Gobierno en general, tratan al movimiento y a sus promoventes en una etapa inicial, finalmente se logran reuniones que culminan en acuerdos, por los que se obtienen, si no todos, al menos algunos de los extremos planteados por éstos y por los que se "repone" el tiempo lectivo perdido, de modo que al final no hay, efectivamente, un daño desde el punto de vista educativo. Entonces, no encuentra la mayoría de la Sala que sea la jurisdicción constitucional la que venga a frustrar un movimiento de estos, tenga las características que tenga, pues aunque dentro del ámbito de lo jurídico, estamos cerca de una área que se confunde con lo político, desde que nos referimos a sindicatos de funcionarios públicos. De modo, entonces, que una estimación del amparo,

tendría efectos y consecuencias insospechadas dentro del espacio de libertad que significa la sindicalización (artículos 60 y 61 dela Constitución Política). Nos resistimos, pues, a incursionar en ese espacio, no obstante que eventualmente podría afectarse –pero limitadamente, según se indicó– otro derecho tan importante como el de la educación." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, voto no. 3808-93 de las 16:36 hrs. del 6 de agosto de 1993.

ARTICULO 372. HUELGA LEGAL. SUSPENSION DE CONTRATOS DE TRABAJO. La huelga legal suspende los contratos de trabajo vigentes en la empresa, lugar o negocio en que se declare, por todo el tiempo que ella dure.

CONCORDANCIA

1- Arts. 77 y s.s. C.T.

2- 377 C.T. con relación a efectos de huelga ilegal.

ARTICULO 373. HUELGA LEGAL. REQUISITOS. Para declarar una huelga legal los trabajadores deben;

a) Ajustarse estrictamente a lo dispuesto por el artículo 371;
b) Agotar los procedimientos de conciliación de que habla el Título Sétimo, Capítulo Tercero de este Código; y
c) Constituir por lo menos el sesenta por ciento de las personas que trabajen en la empresa, lugar o negocio de que se trate.

[Cuando la huelga pueda afectar a cualquiera de las empresas a que se refiere el inciso c) del artículo 376, previamente a su declaratoria deberán observarse los siguientes términos:

a) Se llenarán las exigencias señaladas en este mismo artículo para las huelgas en general;
b) Una vez declarada la huelga el Tribunal respectivo lo comunicará así al Ministerio de Trabajo, dentro de las 48 horas siguientes al momento en que la resolución quede firme. Recibida la comunicación, el Ministerio procederá a integrar un Tribunal Investigador y Conciliador compues-

to de tres personas: un representante del patrono o patronos, otro de los trabajadores y un tercero de Estado. El Tribunal deberá integrarse, a más tardar, dentro de los tres días siguientes al momento en que el Ministerio hubiere sido notificado de la declaratoria legal para la huelga.

c) El Tribunal entrará en funciones inmediatamente después de juramentado; estudiará los puntos de vista de ambas partes y tratará de llegar a una conciliación. Este trabajo deberá ser realizado en un plazo improrrogable de ocho días. Vencido éstos el Tribunal informará por escrito al Ministerio de Trabajo del resultado de sus gestiones dentro de las 24 horas siguientes; y

d) Si el Tribunal Conciliador no consiguió entendimiento entre las partes capaz de poner fin al conflicto, el Ministerio de Trabajo lo hará saber así a las mismas, acompañando a cada una copia del informe del Tribunal. Al mismo tiempo les dará un nuevo plazo de ocho días para que intenten un nuevo acuerdo. Vencido este nuevo plazo sin que se haya llegado a un arreglo, la huelga será permitida, pero el Sindicato respectivo no podrá llevarla a cabo sin haber dado aviso de su decisión al Ministerio de Trabajo con 72 horas de anticipación a la iniciación de la misma.]

REFERENCIA

Reformado por ley N° 773 de 16 de setiembre de 1946 y 3372 de 6 de agosto de 1964.

El párrafo segundo (*en cursiva*) fue declarado inconstitucional por la Corte Suprema de Justicia, mediante resolución de sesión extraordinaria del 5 de julio de 1979. Dicho párrafo fue agregado al artículo 373 mediante Ley No. 773 del 16 de setiembre de 1946.

CONCORDANCIAS

1- Art. 507 y s.s. C.T. con relación a inciso b).

2- Arts. 524 y 525 con relación a diligencias de calificación de legalidad de huelga y plazo para declarar la huelga legal.

3- Art. 346 inc. e) C.T. con relación a órgano legitimado para declarar la huelga total y al Sindicato como titular de la huelga.

JURISPRUDENCIA

HUELGA LEGAL. CONCILIACION PREVIA. "Requisito fundamental para promover una huelga legal es que los trabajadores hayan agotado los procedimientos de conciliación que señala la ley, porque, como indica Nápoli (Legalidad, Legitimidad y Justicia de la Huelga, Derecho del Trabajo, página 479),: 'la huelga que no va precedida por un intento de avenimiento pacífico, así como aquella en que se prescinde del procedimiento conciliatoria, es ilegítima'. Por esa razón el procedimiento conciliatorio es insoslayable y tiene que ser real, no fingido. Precisa que las partes discutan en un plano sincero, tranquilo y de buena fe, teniendo en mente los interese de esas mismas partes y los altos intereses del Estado. Las conversaciones informales o que solo vienen a distraer la atención de la otra parte con el evidente propósito de buscar de seguido ventajas por vía del conflicto, burlando las disposiciones legales, están descartadas, porque, como dice el tratadista Juan Martínez Gronda ' no puede estimarse que la huelga sea un derecho absoluto y susceptible de actuar sin fronteras; sino, por el contrario –ya que se lo juzga a la luz del Derecho y se le atribuye categoría de tal– debe como todos los otros derechos conocidos, quedar sometido a ciertas normas que permitan distinguir entre lo lícito y lo ilícito. No se trata de cerrarle el camino a los trabajadores para que busquen sus reivindicaciones económico sociales, como se afirma con ligereza, sino de hacer cumplir las leyes, porque vivimos en un régimen de derecho y por lo mismo, las partes tienen que someterse a lo que dispone la ley. En este caso, como ya se indicó en el expediente principal, el Sindicato U.T.G., denunció la Tercera Convención Colectiva de Trabajo suscrita con la compañía accionada y de inmediato inició negociaciones ante el Ministerio de Trabajo con el propósito de firmar la Cuarta Convención. Luego, después de haber sido aprobados varios artículos, el sindicato rompió el diálogo y en vez de acudir a los procedimientos señalados por el artículo 56, inciso d) del Código Laboral, obligó a los trabajadores a promover un conflicto colectivo, sin conciliar en forma alguna las peticiones." Tribunal Superior de Trabajo, No. 578 de las 16:10 hrs. del 13 de febrero de 1979.

ARTICULO 374. HUELGA LEGAL. ACTOS DE COACCION O VIOLENCIA. La huelga deberá limitarse al mero acto de la suspensión y abandono del trabajo. Los actos de

coacción o de violencia sobre personas o propiedades, serán sancionados por las autoridades represivas comunes con las penas correspondientes.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 350 incs. c) y d), 388, 391 con relación a actos de violencia y el control policial durante la huelga.

2- Arts. 383 y 384 C.T. con relación a actos de violencia durante paro patronal.

ARTICULO 375. HUELGA. PROHIBICION EN SERVICIOS PUBLICOS. REMISION DE CONFLICTOS A TRIBUNALES DE TRABAJO. No será permitida la huelga en los servicios públicos. Las diferencias que en éstos ocurran entre patronos y trabajadores, así como en todos los demás casos en que se prohibe la huelga, se someterán obligatoriamente al conocimiento y resolución de los Tribunales de Trabajo.

REFERENCIA

Por voto de la Sala Constitucional No. 1696-92 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992, se declaró: "Se declaran inconstitucionales los artículos 375 (parte segunda) y 504 a 542 del Código de Trabajo *por violación de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública...."*

CONCORDANCIAS

1- Art. 61 Const. Polit.

2- Convenio No. 87 de O.I.T. Sobre la libertad sindical y la protección del derecho de sindicalización, ratificado por ley no. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

3- Convenio No. 98 de O.I.T. Sobre la aplicación de los principios del derecho de sindicalización y de negociación colectiva, ratificado por ley no. 2561 del 11 de mayo de 1960, publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

4- Art. 56 inc. d) C.T. con relación a procedimiento en caso de conflicto por negociación de Convención Colectiva.

5- Art. 507 y s.s. con relación a procedimiento para solución de conflictos colectivos en servicios públicos.

6- Art. 383 C.T. con relación a aplicación de esta norma a paros patronales.

ARTICULO 376. SERVICIOS PUBLICOS. DESCRIPCION. Para los efectos del artículo anterior se entienden por servicios públicos:

a) *Todos los que desempeñen los trabajadores del Estado o de sus Instituciones, cuando las actividades de aquél y de éstos no sean también propias de empresas particulares de lucro;*

b) *Los que desempeñen los trabajadores ocupados en la siembra, cultivo, atención o recolección de productos agrícolas, pecuarios o forestales, lo mismo que su elaboración, cuando de no realizarse su beneficio inmediato se deterioren dichos productos;*
Sin embargo, de la enumeración anterior se exceptúan los servicios que prestan los trabajadores agrícolas de las empresas que hayan celebrado contratos con el Estado, convertidos en ley de la República, en los cuales se haya estipulado que las empresas y sus trabajadores podrán someterse al procedimiento de arbitraje para dirimir sus conflictos cuando voluntariamente convengan en hacer uso de dicho medio.

c) Los que desempeñen los trabajadores de empresas de transporte ferroviario, marítimo y aéreo, los que desempeñen los trabajadores ocupados en labores de carga y descarga en el muelle y atracaderos, y los que desempeñen los trabajadores en viaje de cualquier empresa particular de transporte, mientras éste no termine.

d) Los que desempeñen los trabajadores que sean absolutamente indispensables para mantener el funcionamiento de las empresas particulares que no pueden suspender sus servicios sin causar un daño grave e inmediato a la salud o a la economía públicas, como lo son las clínicas y hospitales, la higiene, el aseo y alumbrado en las poblaciones; y

e) *Los que el Poder Ejecutivo declare así, en todo el territorio de la República o en parte de él, una vez que la Asamblea Legislativa haya hecho uso de su facultad constitucional de suspender ciertas garantías individuales.*

REFERENCIAS

El inciso b) fue adicionado por ley N° 1842 de 24 de diciembre de 1954.

El inciso c) fue reformado por ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944.

El inciso e) fue reformado por ley N° N° 3372 de 6 de agosto de 1964.

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante Voto de N° 1317-98 (Exp. 4222-A-92) de las diez horas con doce minutos del día 27 de febrero de 1998, anuló por inconstitucionales los incisos a) b) y e) del artículo 376, así como el párrafo segundo del artículo 389, todos del Código de Trabajo.

CONCORDANCIAS

1- Art. 61 Const. Polit.

2- Art. 383 C.T. con relación a aplicación de esta norma a paros patronales.

3- Art. 56 párrafo final C.T. con relación a la huelga y el paro en actividades reguladas por los contratos - ley.

4- Art. 132 C.T. con relación a inciso c).

ARTICULO 377. HUELGA ILEGAL. EXTINCION DE CONTRATOS SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL. CONDICIONES DE NUEVOS CONTRATOS. La huelga ilegal termina, sin responsabilidad para el patrono, con los contratos de trabajo celebrados por los huelguistas; quedan a salvo las sanciones de orden represivo que en contra de éstos lleguen a declarar los Tribunales Comunes.

Sin embargo, en los nuevos contratos que celebre el patrono, no podrán estipularse condiciones inferiores a las

que, en cada caso, regían antes de declararse la huelga ilegal.

CONCORDANCIAS

1- Art. 372 C.T. con relación a consecuencias de huelga legal.

2- Art. 388 párrafo segundo C.T. con relación a acción de autoridad de policía por huelga ilegal.

JURISPRUDENCIA

HUELGA ILEGAL. DESPIDO. En el caso de una huelga ilegal, no podría pretenderse que para el despido de trabajadores debía agotarse el trámite previsto en la convención colectiva de trabajo suscrita entre la demandada y sus empleados, ya que el convenio regula el trámite de despido en situaciones normales, en las que los empleados laboran, prestan un servicio y reciben una contraprestación y únicamente por una situación particular o causal de despido cesan en sus labores por decisión patronal; pero cuando la legislación misma prevé la sanción específica, en relación con un comportamiento idéntico desarrollado por la mayoría de los trabajadores que se niegan a laborar, pese a que una sentencia judicial le ha restado razón a sus planteamientos, no podemos concluir que rija la convención y no el Código de Trabajo, ya que si bien es cierto, los convenios tienen fuerza de ley entre las partes, la convención no expresa que en caso de una huelga ilegal deban seguirse sus procedimientos para despido. 1985. Tribunal Superior de Trabajo, Pérez Zeledón. No. 105 de las 13:25 horas del 30 de mayo. Ordinario Laboral de R.R.R. c/ "C.B. de C.R."

HUELGA ILEGAL. DESPIDO. La huelga es un derecho del trabajador, pero una vez declarada ilegal por los tribunales el empleado debe demostrar buena fe presentándose al centro de labores, pues la sola declaratoria de ilegalidad de la huelga es motivo suficiente para que los empleados se presenten al centro de trabajo, al haber expresado un tribunal de justicia en un fallo judicial, que los huelguistas no tenían razón en su actitud por no haber agotado las vías que la misma legislación establece. 1985. Tribunal Superior de Trabajo de Pérez Zeledón, No. 130 de las 14:05 horas del 17 de junio. Ordinario Laboral de R.A.P.P. c/ "C.B. de C.R."

HUELGA ILEGAL. FACULTAD DE DESPIDO. Si bien no le concurren a los trabajadores los requisitos de ley para acogerse al derecho de huelga, por lo que esta debe declararse ilegal, procede en cambio anular

el pronunciamiento en cuanto autoriza en abstracto la conclusión de los contratos de trabajo sin responsabilidad patronal, y lo relativo a que no está el patrono obligado al pago de los salarios en el término que la huelga persista, ya que esas cuestiones quedan a su exclusiva voluntad y de consiguiente, en este caso la entidad empleadora es la única que puede decidir a su libre arbitrio lo pertinente al despido y no pago de salario, sin que incurra en ninguna ilegalidad si no lo hace. 1980. Tribunal Superior de Trabajo, No. 2394 de las 8:00 horas del 28 de mayo. Diligencias de declaratoria de ilegalidad de huelga de "C.B. de C.R."

DESPIDO DE TRABAJADORES QUE NO PARTICIPAN EN HUELGA ILEGAL. VIA PARA CONOCER EL RECLAMO. "En realidad, en el recurso de lo que se trata es de demostrar que los accionantes fueron mal despedidos, por no haber participado en el movimiento de huelga que fue declarado ilegal por los Tribunales de Justicia. Esto, evidentemente, no corresponde a la vía del control de constitucionalidad. El inciso b) del artículo 30 de la Ley de esta Jurisdicción no permite que mediante el recurso de amparo se revisen las resoluciones y actuaciones jurisdiccionales del Poder Judicial, lo que implica que la declaratoria de ilegalidad del movimiento no podría ser examinada por la Sala en esta vía. Ahora bien, si en la tramitación de los despidos sin responsabilidad patronal, en aplicación de lo que dispone el artículo 370 (*actual art. 377*) del Código de Trabajo, el patrono comete excesos, despidiendo a quienes no participaron en la huelga ilegal, deben los trabajadores acudir a la vía ordinaria laboral a discutir los despidos." Sala Constitucional, Voto No. 228-93 de las 15 hrs. del 19 de enero de 1993.

ARTICULO 378. HUELGA LEGAL. PAGO DE SALARIOS. PROCEDENCIA. Si los Tribunales de Trabajo declaran que los motivos de una huelga son imputables al patrono, por incumplimiento del contrato o contratos de trabajo, por negativa injustificada a celebrar una convención colectiva o por maltrato o violencia contra los trabajadores, condenarán a aquél al pago de los salarios correspondientes a los días en que éstos hayan holgado.

CONCORDANCIAS

1- Art. 56 inc. d) C.T. con relación a conflicto por negociación de Convención Colectiva.

2- Art. 363 C.T. con relación a prohibición de acciones que atenten contra derechos laborales colectivos.

3- Art. 516 C.T. con relación a huelga legal por incumplimiento de acuerdo conciliatorio obtenido dentro de un Procedimiento de Solución de Conflictos de Carácter Económico-Social.

4- Art. 536 C.T. con relación a huelga legal por incumplimiento de laudo arbitral obtenido dentro de un Procedimiento de Solución de Conflictos de Carácter Económico-Social.

CAPITULO II
DE LOS PAROS LEGALES E ILEGALES

ARTICULO 379. PARO LEGAL. CONCEPTO. Paro legal es la suspensión temporal del trabajo ordenada por dos o más patronos, en forma pacífica y con el exclusivo propósito de defender sus intereses económicos y sociales comunes.

El paro comprenderá siempre el cierre total de las empresas, establecimientos o negocios en que se declare.

CONCORDANCIA

1- Art. 61 Const. Polit.

ARTICULO 380. PARO LEGAL. REQUISITOS. El paro será legal si los patronos se ajustan a los requisitos previstos por los artículos 379 y 373, inciso b), y dan luego a sus trabajadores un aviso con un mes de anticipación para el solo efecto de que éstos puedan dar por terminados sus contratos, sin responsabilidad para ninguna de las partes, durante ese período.

Este aviso se dará en el momento de concluirse los procedimientos de conciliación.

CONCORDANCIA

1- Art. 525 párrafo segundo C.T.

ARTICULO 381. PARO LEGAL. SUSPENSION DE LOS CONTRATOS DE TRABAJO. Durante todo el tiempo que se mantenga en vigor el paro legal se entenderán suspendidos el

contrato o contratos de los trabajadores que no hayan hecho uso de la facultad que les concede el artículo anterior; en ningún caso podrán éstos reclamar el pago de salarios e indemnizaciones correspondientes al período de cesación del trabajo.

CONCORDANCIA

1- Art. 73 C.T.

ARTICULO 382. REANUDACION DE TRABAJOS. La reanudación de los trabajos se hará de acuerdo con las normas que establece el artículo 77.

ARTICULO 383. PARO LEGAL. DISPOSICIONES APLICABLES. Son aplicables al paro las disposiciones de los artículos 374, 375 y 376.

ARTICULO 384. PARO ILEGAL. Se tendrá también por paro ilegal todo acto malicioso del patrono que imposibilite a los trabajadores el normal desempeño de sus labores.

CONCORDANCIA

1- Arts. 388 párrafo segundo y 391 C.T.

ARTICULO 385. PARO ILEGAL. EFECTOS. Todo paro ilícito tiene los siguientes efectos:

a) Faculta a los trabajadores para pedir su reinstalación inmediata o para dar por terminados sus contratos, con derecho a percibir las prestaciones e indemnizaciones legales que procedan;

b) Hacer incurrir al patrono en las obligaciones de reanudar sin pérdida de tiempo los trabajos y de pagar a los trabajadores los salarios que debieron haber percibido durante el período en que estuvieron las labores indebidamente suspendidas; y

c) Da lugar, en cada caso, à la imposición de una multa de doscientos a mil colones, según la gravedad de la infracción y el número de trabajadores afectados por ésta sin perjuicio de las responsabilidades de cualquier otra índole que lleguen a declarar contra sus autores los Tribunales Comunes.

CONCORDANCIA

1- Art. 388 párrafo segundo C.T.

CAPITULO III
DISPOSICIONES FINALES

ARTICULO 386. PARO Y HUELGA. RELACION CON OTRAS SUSPENSIONES DE LA RELACION. Ni los paros ni las huelgas pueden perjudicar en forma alguna a los trabajadores que estuvieren percibiendo salarios o indemnizaciones por accidentes, enfermedades, maternidad, vacaciones u otras causas análogas.

ARTICULO 387. FINALIZACION DE PARO O HUELGA. RESPONSABILIDADES POR DELITOS O FALTAS. El hecho de que un paro o una huelga terminen por arreglo directo entre patronos y trabajadores o por decisión judicial, no exime de responsabilidad a los que hubieren cometido delitos o faltas con motivo del conflicto.

CONCORDANCIA

1- Art. 504 C.T.

ARTICULO 388. PARO O HUELGA LEGALES E ILEGALES. FUNCION DE LAS AUTORIDADES DE POLICIA. En caso de huelga o paro legalmente declarado, los Tribunales de Trabajo darán orden inmediata a las autoridades de policía para que se mantengan clausurados los establecimientos o negocios que el conflicto afecte y protejan debidamente a las personas y propiedades.

En caso de huelga o paro ilegal, los Tribunales de Trabajo ordenarán a las autoridades de policía que garanticen por todos los medios a su alcance la continuación de los trabajos; y si se tratare de servicios públicos en manos de empresarios particulares, el Poder Ejecutivo podrá, con ese fin, asumir su control temporal.

CONCORDANCIA

1- Arts. 371, 378 y 379 C.T.

ARTICULO 389. PARO Y HUELGA. IRRENUNCIABILIDAD. CLAUSULA DE PAZ SOCIAL. HUELGA O PARO POR INCUMPLIMIENTO DE CONVENCION COLECTIVA O CONTRATO COLECTIVO. El derecho de los patronos al paro y el de los trabajadores a la huelga son irrenunciables, pero será válida la cláusula en virtud de la cual se comprometen a no ejercerlos temporalmente, mientras una de las partes no incumpla los términos de la convención o contrato colectivo, suscrito éste último entre el patrono de que se trate y el sesenta por ciento de sus trabajadores.

Igualmente los Tribunales de Trabajo podrán prohibir el ejercicio de estos derechos por un tiempo no mayor de seis meses, siempre que al resolver un conflicto lo consideren indispensable para obtener mayor equilibrio en las relaciones de patronos y trabajadores.

REFERENCIA

La Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, mediante Voto de N° 1317-98 (Exp. 4222-A-92) de las diez horas con doce minutos del día 27 de febrero de 1998, anuló por inconstitucionales los incisos a) b) y e) del artículo 376, así como el párrafo segundo del artículo 389, todos del Código de Trabajo.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 378 C.T. con relación a consecuencias de huelga por negativa a la firma o el ncumplimiento de la convención colectiva de trabajo o del contrato colectivo de trabajo.

2- Art. 516 C.T. con relación a huelga legal por incumplimiento de acuerdo conciliatorio obtenido dentro de un Procedimiento de Solución de Conflictos de Carácter Económico-Social.

3- Art. 536 C.T. con relación a huelga legal por incumplimiento de laudo arbitral obtenido dentro de un Procedimiento de Solución de Conflictos de Carácter Económico-Social.

ARTICULO 390. PARO Y HUELGA ILEGAL. MULTA POR INCITACION. Toda persona que incite públicamente a que una huelga o un paro se efectúe contra las disposiciones de este Título, será sancionada con multa de cien a doscientos colones.

ARTICULO 391. DETENCION Y ARRESTO POR PROMOCION DE DESORDEN Y VIOLENCIA. Los individuos que con ocasión de un conflicto colectivo participen en éste para promover en forma notoria el desorden o quitarle su carácter pacífico, serán detenidos y arrestados por cualquier autoridad hasta que termine la huelga o paro o hasta que rindieren fianza de no ejecutar lo proyectado, a satisfacción de los Tribunales de Trabajo.

TITULO VII
DE LA JURISDICCION ESPECIAL DE TRABAJO

CAPITULO I
De la organización y de la competencia de los Tribunales de Trabajo

SECCION I
Disposiciones generales

ARTICULO 392. MATERIA LABORAL. TRIBUNALES COMPETENTES. En materia de trabajo la justicia será administrada por:

a) Los Juzgados de Trabajo;

Hasta tanto no se hayan establecido, en todos los cantones de la República, tribunales destinados exclusivamente para los asuntos de trabajo, se recarga en las alcaldías comunes, excepto en las del Cantón Central de San José, el conocimiento y fallo de las demandas de trabajo, a que se refieren los incisos a) y b) del artículo 402 de este Código, y cuya cuantía, haya sido o no estimada expresamente, no exceda de la que establezca la Corte Plena como máxima. Si el juzgador encuentra que faltan datos para determinar la jurisdicción, ordenará de oficio al actor que los suministre, bajo apercibimiento de no dar curso a su gestión mientras no sea acatada la orden, sin perjuicio de lo dispuesto, en su caso, por el artículo 462; así como también el conocimiento y fallo de los juzgamiento de las faltas previstas en los artículos 44, 45, 53, 57 y 58 de la ley No. 17 del 22 de octubre de 1943.

b) Por los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje;
c) Por el Tribunal Superior de Trabajo; y
d) Por la Sala de Casación de la Corte Suprema de Justicia.

REFERENCIAS

El inciso a) fue reformado por ley No. 6332 de 8 de junio de 1979. El inciso d) fue reformado por ley No. 668 de 14 de agosto de 1946.

CONCORDANCIAS

1- Art. 70 Const. Polit.

2- La Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993, estableció el conocimiento de la materia laboral a la Sala Segunda de la Corte (art. 55), a los Tribunales Superiores de Trabajo (art. 98), a los Juzgados de Trabajo (art. 109), a las Alcaldías (art. 116) y a los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía (art. 123).

3- Ley No. 4284 del 9 de diciembre de 1968, Ley de Creación del Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía.

ARTICULO 393. TRIBUNALES DE TRABAJO. DEPENDENCIA DEL PODER JUDICIAL. Todos los Tribunales de Trabajo, dependen de la Corte Suprema de Justicia.

CONCORDANCIA

1- Art. 70 Const. Polit.

ARTICULO 394. TRIBUNALES DE TRABAJO. ACTUACION DE OFICIO. Los Tribunales de Trabajo, una vez reclamada su primera intervención en forma legal, actuarán de oficio y procurarán abreviar en lo posible el curso normal de los asuntos sometidos a su conocimiento. Sus sentencias firmes tendrán autoridad de cosa juzgada.

ARTICULO 395. TRIBUNALES DE TRABAJO. PERSONAL. En todos los Tribunales de Trabajo habrá un Secretario

que deber ser Abogado o Bachiller en Leyes, un Prosecretario y los Notificadores y escribientes u oficinistas que fueren necesarios para el buen servicio.

ARTICULO 396. REMISION DE INFORMES AL MINISTERIO DE TRABAJO. Además de sus otras funciones legales, corresponde al Secretario enviar un informe trimestral a la Oficina de Estadística del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social sobre todas las actuaciones del Tribunal que interesen para sus fines estadísticos.

REFERENCIA

Así reformado por ley No. 3372 de 6 de agosto de 1964 y Ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 397. JUECES LABORALES. INCOMPATIBILIDADES. No podrán ser miembros propietarios ni suplentes, ni funcionarios ni empleados de ningún Tribunal de Trabajo los que desempeñen o hayan desempeñado en los tres años anteriores a su nombramiento, cargos de dirección o representación judicial o extrajudicial en organizaciones sociales de cualquier índole.

Tampoco podrán ser designados para el desempeño de dichos puestos los que hayan sido sancionados por la comisión de delito o por infracción a las leyes de trabajo o de previsión social, salvo que esté cancelado el respectivo asiento del Registro Judicial de Delincuentes.

ARTICULO 398. TRIBUNALES DE TRABAJO. VACACIONES. El personal de los Tribunales de Trabajo gozará de un mes de vacaciones cada año, pero la Corte Plena tomará con entera libertad las medidas necesarias para que no se interrumpa un solo día la continuidad del servicio.

ARTICULO 399. APLICACION SUPLETORIA DE LA LEY ORGANICA DEL PODER JUDICIAL. En cuanto no

contraríen el texto y los principios referentes a la organización de los Tribunales de Trabajo que contiene este Título, se aplicarán supletoriamente las disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

Las normas contenidas en este Capítulo se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Título.

CONCORDANCIA

1- Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993.

SECCION II
De los Juzgados de Trabajo

ARTICULO 400. JUZGADOS DE TRABAJO. UBICACION. Habrá un juzgado de Trabajo con jurisdicción en cada uno de los circuitos judiciales de trabajo que se establezcan en la República.

La Corte Plena determinará, por propia iniciativa o a instancia del Poder Ejecutivo, los circuitos judiciales a que se refiere el párrafo anterior, lo mismo que el asiento de los respectivos Juzgados de Trabajo, tomando en cuenta las previsiones del presupuesto, la importancia económica de las distintas zonas o regiones y el mayor o menor número de trabajadores que en ellas se ocupen.

Para hacer uso de esa atribución, la Corte oirá previamente al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y al Inspector Judicial.

REFERENCIA

Así reformado por ley No. 3372 de 6 de agosto de 1964 y ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 401. JUECES DE TRABAJO. NOMBRAMIENTO Y REQUISITOS. Los juzgados de Trabajo serán Tribuna-

les unipersonales, integrados por jueces de Trabajo; cada uno de estos será nombrado por la Corte Plena, durará cuatro años en su puesto y deberá reunir los siguientes requisitos:

a) Ser costarricense, mayor de veinticinco años, ciudadano en ejercicio y del estado seglar;

b) Ser Abogado y Bachiller en Leyes, de preferencia especializado en Derecho de Trabajo;

c) Tener gran solvencia moral y reconocida independencia de criterio; y

d) Rendir caución por la suma de dos mil colones antes de entrar al ejercicio de su cargo.

CONCORDANCIA

1- Art. 19 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993, con relación al inciso c).

ARTICULO 402. JUZGADOS DE TRABAJO. COMPETENCIA. Los Juzgados de Trabajo conocerán en primera instancia, dentro de sus respectivas jurisdicciones:

a) De todas las diferencias o conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico que surjan entre patronos y trabajadores, sólo entre aquellos o sólo entre estos, derivados de la aplicación del presente Código, del contrato de trabajo o de hechos íntimamente relacionados con él, siempre que por la cuantía no fueren de conocimiento de los Alcaldes.
   Si se tratare de reclamos contra el Estado o contra sus Instituciones, deberá agotarse previamente la vía administrativa. Esta se entenderá agotada cuando hayan transcurrido más de quince días hábiles desde la fecha de la presentación del reclamo, sin que los organismos correspondientes hayan dictado resolución firme;
b) De todos los conflictos colectivos de carácter económico y social, una vez que se constituyan en Tribunal de Arbitraje, de acuerdo con las disposiciones de la Sección III de este Capítulo.

Tendrán también facultad de arreglar en definitiva los mismos conflictos, una vez que se constituyan en Tribunales de Conciliación, conforme a las referidas disposiciones;

c) De todos los juicios que se entablen para obtener la disolución de las organizaciones sociales. Estos se tramitarán de acuerdo con las disposiciones del Código de Procedimientos Penales para los juicios que son de conocimiento de los Jueces Penales comunes;

d) De todas las cuestiones de carácter contencioso que surjan con motivo de la aplicación de la Ley de Seguro Social, una vez que la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social haga el pronunciamiento que corresponda, y siempre que, por la cuantía, tales cuestiones no sean del conocimiento de los Alcaldes.

Si se tratare de cuestiones relativas a derechos sucesorios preferentes sobre capitales, de defunción u otros de índole netamente civil, su conocimiento será de competencia de los Tribunales Comunes;

e) De todas las denuncias y cuestiones de carácter contencioso que ocurran con motivo de la aplicación de las disposiciones sobre reparación por riesgos profesionales a que se refiere el Capítulo Segundo del Título Cuarto;

f) De los juzgamientos por faltas cometidas contra leyes de trabajo o de previsión social, con facultad de aplicar las penas consiguientes, siempre que las faltas no sean del conocimiento de los Alcaldes; y

g) De todos los demás asuntos que determine la ley.

REFERENCIAS

El inciso f) fue reformado por ley No. 1093 de 29 de agosto de 1947. El inciso g) fue reformado por Ley No. 668 de 14 de agosto de 1946.

CONCORDANCIAS

1- Art. 18 y s.s. Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, No. 7476.

2- Art. 109 de la la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993.

3- Art. 556 C.T. con relación al Recurso de Casación de los asuntos indicados en el inciso a), c), d) y e).

4- Art. 502 y s.s. C.T. con relación al inciso b). Arts. 350 y 351 C.T. con relación al inciso c).

5- Art. 116 de la la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993, que confiere el conocimiento de los procesos indicados en el inc. f) a las Alcaldías de Trabajo y a los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía.

JURISPRUDENCIA

COMPETENCIA DE LOS JUZGADOS DE TRABAJO PARA ANULAR ACTOS DE LA ADMINISTRACION PUBLICA. "... en el caso de la jurisdicción de trabajo, que, al igual que la contencioso-administrativa, está expresamente contemplada en el numeral 70 de la Constitución. La naturaleza de los derechos que ésta tutela, explica los principios procesales que la rigen y que contempla el Código de Trabajo, por ejemplo el principio de gratuidad procesal –Art. 10–, el de celeridad –art. 393- y el principio *in dubio pro operario* – Art. 17–, entre otros. Ello explica que el legislador estimara que debía excluirse del conocimiento de los jueces contencioso-administrativos los asuntos que correspondan a la jurisdicción de trabajo. Así el artículo 4 inciso a) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa dispone: "Artículo 4°- No corresponderá a la Jurisdicción Contencioso-Administrativa: a) Las cuestiones de índole penal y aquellas otras que, aunque relacionadas con actos de la Administración Públiça, correspondan a la jurisdicción de trabajo". Es claro entonces que en asuntos en que el juez de trabajo sea competente, puede anular actos administrativos sin que se lesione el artículo 48 de la Constitución. Caso contrario, es decir, si se obligara al trabajador a acudir a la jurisdicción contencioso-administrativa, se le impondría la carga de acudir a una vía que no es gratuita y cuyos procedimientos no son tan flexibles ni ágiles como los de la jurisdicción de trabajo, para obtener la anulación del acto administrativo, lo cual es contrario también al principio de economía procesal. En consecuencia, lo procedente es evacuar la consulta en el sentido de que la delegación legislativa en el juez de trabajo de la competencia material de revisar la legalidad de algunos actos de la Administración Pública, no quebranta la Constitución en su artículo 49." Sala Constitucional, Voto No. 5686-95 de las 15:39 hrs. del 18 de octubre de 1995.

NULIDAD DEL DESPIDO. COMPETENCIA DEL JUEZ DE TRABAJO. "De acuerdo con la demanda, solicita el actor se declare en sentencia: a) nulo el acto administrativo que ordena el despido, al tenor del Laudo Arbitral...b) Que se le reinstale en el puesto con el pleno goce de sus derechos laborales y con el reconocimiento de salarios caídos...Como lo ha resuelto esta Sala en múltiples oportunidades, estamos en presencia de un conflicto individual de carácter jurídico de orden laboral, relativo a la aplicación de normas de carácter laboral, por lo que con fundamento entre otros, en el artículo 395 de ese Código, hoy, el 402, corresponde a los Tribunales laborales el conocimiento del proceso...También debe aclararse que todas las manifestaciones de la Administración Pública deben expresarse mediante actos jurídicos, pero cuando dichos actos son de contenido laboral, como es el presente caso en que se discute un despido, la jurisdicción competente es la laboral". Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 61 de las 10:30 horas del 6 de mayo de 1994.

NULIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO EN SEDE LABORAL. PROCEDENCIA. " En el presente caso se pretende que se declare que el Banco actor no está obligado a cancelar a la demandada, la sumas que ésta le señala por concepto de cuotas obreros patronales. Se trata de un asunto de carácter contencioso, surgido principalmente con motivo de la aplicación de la Ley de Seguro Social, por lo que se enmarca dentro del artículo 395, inciso d), en la actualidad el 402, inciso d), del Código de Trabajo, y por consiguiente, procede declarar que su conocimiento corresponde al Juzgado Segundo de Trabajo de San José. (Ver entre otras las resoluciones de esta Sala números 30 de las 15,52 horas del 25 de marzo de 1992, 108 de las 10:00 horas del 30 de junio de 1994 y 186 de las 14:45 horas del 5 de octubre de 1994). ... En estas zonas fronterizas entre lo contencioso administrativo y lo laboral, donde es fácil argumentar hacía un sentido o hacia el otro, en observancia del precepto constitucional que ordena una justicia pronta, debe resolverse la competencia atribuyéndosela al proceso menos formal y más expedito, siempre que la pretensión pueda allí dirimirse legalmente. En este caso no se ve impedimento legal para que el Juez de Trabajo pueda conocer de él. Hay que tener cuidado, por otra parte, en evitar que los litigantes, por la simple expresión de sus demandas, se conviertan en los decisores de la competencia. Pedir "la nulidad de un acto administrativo", no es suficiente para permutar en contencioso administrativo, lo que por su naturaleza es laboral. Obvio es que la decisión de una oficina administrativa que deniega un preaviso o una cesantía que proceden conforme a derecho, implica un acto administrativo; pero no porque el trabajador en tal caso inste la nulidad de ese acto, la acción es contencioso administrativa. Para que la nulidad de un acto tenga ese efecto, tal petición ha de ser necesaria, como requisito sine qua nom, para la revisión de ese pronunciamiento en la vía judicial. Pero, además, si en Costa Rica, por disposición de la misma Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, no corresponden a esta jurisdicción las cuestiones que aunque relacionadas con actos de la administración son del resorte de la jurisdicción de trabajo, cuando de esta materia se trata es necesario trascender los términos de lo solicitado para determinar si el asunto puede o no ser dirimido por las autoridades laborales; porque si esto es posible, necesariamente el caso debe radicar en la jurisdicción laboral. Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, N° 192 de las 14:15 hrs. del 15 de mayo de 1996.

NULIDAD DEL ACTO ADMINISTRATIVO EN SEDE LABORAL. IMPROCEDENCIA. Es claro entonces que, amén de las otras razones complementarias que aquí se exponen, si lo que se está impugnando fundamentalmente en el proceso es un acto administrativo por razones de ilegalidad, la sede para su conocimento y resolución, ha de ser la jurisdicción contencioso administrativa. Según se ha visto, de la nulidad del acto que se aduce y cuya declaratoria se pide en el subjúdice, emanan consecuencias, de acuerdo con la normativa especial administrativa, que se traducen en la reinstalación y el resarcimiento. Sea, que tal fenómeno, consistente en la nulidad de un acto de la Administración con el resultado de tales reconocimientos, constituye manifestación característica del Derecho Administrativo, y no del laboral, pues dichos conceptos son ajenos a este último, ya que el Código de Trabajo no contempla la reinstalación obligatoria ni reconoce indemnización alguna proveniente de la declaratoria de nulidad de un acto. Los conceptos e institutos jurídicos dichos, dentro del contexto propio de la demanda instaurada, acusan una naturaleza propia del Derecho administrativo, que no rima con la jurisdicción laboral. Por ende, optar por esta última en el caso concreto, implicaría constreñir al juez de la materia a lidiar con criterios, principios y hasta fundamentos fácticos que le son extraños, los cuales, en su respectiva aplicación y dilucidación requieren de procedimientos específicos que, por ser ajenos al Derecho laboral, no están contemplados en su normativa. Si se ataca el acto de un órgano estatal, el cual constituye presupuesto objetivo del proceso contencioso administrativo, bajo los principios y conceptos propios de esa disciplina jurídica, el asunto respectivo cae ineludiblemente dentro del objetivo primordial de dicha jurisdicción, cual es, como se dijo, garantizar la legalidad de la función pública, expresada a través de los actos administrativos. Por otro lado, si en la especie se trata de una cuestión sustantiva regida por principios de linaje administrativo, el procedimiento a seguir para su resolución, debe ser de esa misma índole... Recapitulando, cabe expresar que el caso bajo examen, por los planteamientos y pretensiones que presenta su acción, no corresponde a la jurisdicción laboral, pues el conflicto que en él se enmarca, no deriva de la aplicación del Código de la materia ... sino de leyes de naturaleza administrativa. Sea, que no se pide en el proceso indemnización porque el acto de despido haya sido injustificado o carente de causa

(artículo 29 en relación con el 81 ibídem), sino porque se reputa ilegal el acto administrativo que lo acuerda. El examen judicial para determinar la ilegalidad de un acto de la Administración supone un procedimiento especial, a la vez que un tratamiento basado en conceptos y principios también especiales inherentes a la disciplina jurídica que configura el Derecho administrativo, el cual determina a su vez una específica jurisdicción. Diferente sería si se acude a los tribunales pidiendo el pago de preaviso de despido, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo proporcionales (institutos o conceptos de índole eminentemente laboral), por un despido que se reputa injustificado, acordado mediante acto administrativo; por el hecho de serlo, y de ser impugnado para el logro de una indemnización, no va a quedar en sede administrativa - aunque el conflicto esté relacionado con un acto de la Administración Pública -, porque la cuestión subyacente corresponde a la jurisdicción de trabajo. En virtud de lo expuesto, y en relación con el principio de la "Plenitud Hermética del Ordenamiento Jurídico", lo indicado es aplicarlo en el subjúdice con respecto al juez de lo Contencioso –si algo tiene que aplicar de lo laboral, que siempre será accesorio– y no a la inversa, pues de hacerse esto último, se introducen en el juicio de trabajo –como ya se ha dicho– modalidades, principios e institutos procesales, que pugnan con su naturaleza. Si el trabajador, acorde con su petitoria, escoge la vía contenciosa, es porque sus pretensiones específicas se avienen mejor con las posibilidades que le brinda esta jurisdicción... En esta causa, la diferencia o conflicto entre patrono y trabajador no proviene de la aplicación de un instituto laboral –como sería el despido, el cual como tal se combata– sino administrativo, y al impugnarse el respectivo acto, desde la óptica administrativa, el conflicto queda al margen de la jurisdicción laboral. Ya se dijo que correspondería a ésta, si se adujera, no la nulidad del acto, sino la responsabilidad patronal proveniente de ese acto, generándose así el derecho del trabajador al pago de las indemnizaciones respectivas, cuyo reconocimiento se pida..... Con base en las razones precedentes, aplicables en lo fundamental al caso concreto, esta Sala se inclina, por mayoría, por declarar que el conocimiento del presente asunto corresponde a la Jurisdicción Contencioso Administrativa y Civil de Hacienda." Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, N° 260 de las 14:10 hrs. del 31 de julio de 1996.

TRIBUNAL DE SERVICIO CIVIL. ACTIVIDAD NO JURISDICCIONAL. "Con base en lo expuesto, la Sala considera que la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil serían inconstitucionales si tuvieran carácter jurisdiccional, y, por ende, si sus sentencias adquirieran o pudieran adquirir la autoridad de la cosa juzgada. Sin embargo, las disposiciones impugnadas del Estatuto de Servicio Civil y de su Reglamento no imponen esa conclusión como indispensable, sino, por el contrario, permiten interpretarlas y aplicarlas en armonía con la Constitución, es decir, entenderlas como relativas a un mero tribunal administrativo, cuyas resoluciones, por esto mismo, no producen ni pueden producir el efecto de cosa Juzgada, sino únicamente el de agotar la vía administrativa, abriendo así las vías jurisdiccionales comunes contra ellas, vias las cuales, valga señalarlo, a juicio de esta sala son normalmente las contencioso administrativa, dada la naturaleza jurídico - administrativa de la relación de servicio de los funcionarios y empleados públicos y sin perjuicio de que, en homenaje a una tradición costarricense no dañina ni, por tanto inconstitucional, pueda ser también las laborales comunes, cuando tengan por objeto únicamente pretensiones fundadas en la legislación de trabajo... de esta manera, la Sala acoge, como la solución más armónica, la de considerar suficiente la sentencia del Tribunal de Servicio Civil para que haya de tenerse por agotada la vía administrativa, prescindiendo, por innecesaria, de la instancia mencionada para ante el tribunal superior de trabajo, la cual, no obstante, debe entenderse que se mantiene disponible, mientras no sea derogada por el legislador, pero sólo como alternativa, a opción del servidor público, por razones de economía procesal y de orden, de manera que, una vez producida la sentencia del primero, el interesado pueda acogerse a ese recurso de alzada, o bien acudir de una vez a la correspondiente ya se trate de la normal contencioso-administrativa, ya de la excepcional de trabajo, según la naturaleza de la pretensión jurisdiccional. Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, Voto No. 1148-90 de las 17 hrs. del 21 de setiembre de 1990.

AGOTAMIENTO DE VIA ADMINISTRATIVA. REQUISITO DE ADMISIBILIDAD. "Se reitera el criterio externado por la Sala con posterioridad al fallo de la Sala Constitucional que dejó establecido que la intervención del Tribunal de Servicio Civil es estrictamente administrativa; y de ahí que lo referente a si el servidor público debe recurrir o no ante dicho órgano, de previo a acudir a los tribunales de justicia, es cosa que no toca con la competencia sino más bien con un requisito o condición de admisibilidad de la demanda, de modo que es al resolver la excepción que se interpuso al respecto donde debe decidirse el punto" Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No.96 de las 9:50 horas del 3 de junio de 1992.

ARTICULO 403. DELEGACION DE FUNCIONES EN SECRETARIOS. Los Jueces de Trabajo podrán delegar sus funciones en los Secretarios por un lapso no mayor de ocho días, cada vez que tengan que ausentarse del lugar de residencia del Tribunal, por exigencias propias de sus cargos.

CONCORDANCIAS

1- Art. 141 y s.s. de la la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993.

SECCION III
DE LOS TRIBUNALES DE CONCILIACIÓN Y DE ARBITRAJE

ARTICULO 404. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. FINALIDAD. La finalidad esencial de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje es mantener un justiciero equilibrio entre los diversos factores de la producción, armonizando los derechos del Capital y del Trabajo.

CONCORDANCIAS

1- Art. 507 y s.s. C.T.

ARTICULO 405. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. INTEGRACION. Los Juzgados de Trabajo funcionarán, dentro de sus correspondientes jurisdicciones, como Tribunales de Conciliación y, en primera instancia, como Tribunales de Arbitraje. El respectivo Juez los presidirá en calidad de representante del Estado, y estarán integrados, además, por un representante de los patronos y otro de los trabajadores.

REFERENCIA

Por medio de Voto No. 1696-92 de las 15:30 hrs. del 23 de agosto de 1992, la Sala Constitucional se declaró inconstitucionales los artículos 405 a 411 y 532 (este último en cuanto contempla la posibilidad de un fallo en conciencia, no sujeto a las Leyes, Reglamentos y Directrices gubernamentales) respecto de las administraciones públicas, no sujetas legalmente a un régimen público de empleo.

ARTICULO 406. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. NOMBRAMIENTO DE REPRESENTANTES PATRONALES Y DE LOS TRABAJADORES. El representante de los patronos y el de los trabajadores serán nombrados por el Juez de Trabajo en cada caso que se someta a conocimiento del Tribunal, designándolos por estricta rotación de la lista de conciliadores y árbitros que el Juzgado tendrá cons-

tantemente expuesta al público, en un sitio visible del despacho.

CONCORDANCIA

1- Art. 408 C.T.

ARTICULO 407. CONFECCION DE LISTAS DE ARBITROS Y CONCILIADORES. La Corte Plena confeccionará tantas listas de conciliadores y árbitros como Juzgados de Trabajo haya en la República.

Cada lista estará formada por diez personas que actuarán indistintamente como conciliadores o como árbitros. Dicha nómina tendrá la debida separación en dos grupos: cinco representantes por los patronos y cinco representantes por los trabajadores.

La Corte Plena hará la elección, por períodos de dos años, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se avisará con quince días de anticipación por medio del Boletín Judicial, el día y la hora en que se harán los nombramientos;
b) Dentro de ese término cada sindicato de patronos y cada sindicato de trabajadores con domicilio en la jurisdicción territorial del respectivo Juzgado, podrá presentar en la Secretaría de la Corte, previa comprobación de su personería, los nombres y apellidos de cinco candidatos que reúnan los requisitos de ley, junto con los documentos que pudieren aportar como prueba de esto último;
c) El Ministerio de Trabajo y Seguridad Social enviará también una nómina de diez personas por cada Juzgado de Trabajo existente en el país, con el objeto de que si no hubiere candidatos de los patronos o de los trabajadores para integrar alguna de las listas o si la Corte estimare que alguno o algunos de los presentados por estos no reúnen las condiciones necesarias, haga subsidiariamente las elecciones que correspondan de la nómina oficial;

d) La Corte calificará de previo cuáles candidatos reúnen las condiciones de ley, y luego hará los respectivos nombramientos dando preferencia a los que sean más aptos y figuren en el mayor número de listas presentadas por los sindicatos, de acuerdo con lo dicho en el inciso trasanterior; y

e) Una vez confeccionadas las listas de conciliadores y árbitros, serán remitidas directamente por la Secretaría de la Corte a cada Juzgado de Trabajo. A su recibo procederán los Jueces a comunicar telegráficamente a los nombrados que deben comparecer dentro de los cinco días siguientes a aceptar el cargo y a juramentarse ante ellos. Si no lo hicieren, el Juez informar a la Corte, para que esta proceda a llenar las vacantes, libremente, en su próxima sesión.

REFERENCIA

Así reformado por ley No. 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 408. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. REQUISITOS, IMPEDIMENTOS Y DIETAS DE REPRESENTANTES PATRONALES Y DE LOS TRABAJADORES. Los representantes de los patronos y de los trabajadores deberán ser costarricenses mayores de veinticinco años, de instrucción y buena conducta notorias, ciudadanos en ejercicio y del estado seglar. Además, estarán domiciliados en la ciudad o población donde tenga su asiento el respectivo Juzgado.

Devengarán por cada sesión que celebren, una dieta calculada por lo menos conforme al sueldo diario del correspondiente Juez de Trabajo; no deberán rendir caución; y su cargo, una vez aceptado, será obligatorio y compatible con cualquier otro empleo particular o público, no judicial. Sin embargo, cuando fueren profesionales en Derecho, sólo podrán litigar ante los Tribunales de Trabajo en asuntos propios, de su cónyuge, de sus padres o de sus hijos.

CONCORDANCIA

1- Art.406 C.T.

ARTICULO 409. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. INCUMPLIMIENTO DE DEBERES DE REPRESENTANTES PATRONALES Y DE LOS TRABAJADORES. El representante que en cualquier forma faltare a su deber, será objeto de la corrección disciplinaria que corresponda. El Juez informará y el Tribunal Superior de Trabajo decidirá lo que proceda.

No obstante, si la falta fuere grave, el informe se rendirá ante la Corte Plena para que ésta ordene, si hubiere mérito para ello, la destitución inmediata del representante y la imposición de un multa de cien a quinientos colones, que tendrá carácter de corrección disciplinaria. En todo caso quedarán a salvo las sanciones de carácter penal que los Tribunales represivos comunes pudieren dictar en su contra.

ARTICULO 410. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. FIRMA DE PROVIDENCIAS Y DEMAS RESOLUCIONES. En los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje, el respectivo Presidente dictará las providencias y las firmará junto con su Secretario. Las demás resoluciones de estos Tribunales serán dictadas y firmadas por todos sus miembros, aún cuando alguno salvare su voto.

ARTICULO 411. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. DELIBERACIONES, VOTACIONES Y REDACCION DE RESOLUCIONES. Las deliberaciones de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje serán secretas y, cuando hubiere votación, el Presidente señalará verbalmente, dentro del término de ley para resolver, el día y la hora en que deber hacerse y ser recibida por el Secretario.

Cuando en la votación no resultare mayoría de votos conformes de toda conformidad, dirimirán la discordia las

personas que sigan, por riguroso turno, en la lista de conciliadores y árbitros del respectivo Juzgado.

La redacción de todas las resoluciones corresponderá siempre al Presidente; pero si se tratare de sentencias de los Tribunales de Arbitraje y el representante de los trabajadores o el de los patronos fuere lego, salvare su voto y deseare redactarlo, podrá el interesado solicitar, para cuestiones técnicas de forma, el auxilio del Secretario.

SECCION IV
DEL TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO

ARTICULO 412. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. UBICACIóN. Habrá un Tribunal Superior de Trabajo, con residencia en la capital y jurisdicción en toda la República, integrado por un Juez Superior de Trabajo, quien lo presidirá en calidad de representante del Estado, y por un representante de los trabajadores y otro de los patronos.

REFERENCIA

La Corte Plena ha considerado derogados o modificados implícitamente los artículos 412, 415 y 416 del Código de Trabajo, en cuanto a la integración del Tribunal Superior de Trabajo por representantes de trabajadores y patronos. Lo anterior según lo dispuesto por el Artículo VII de la Sesión de Corte Plena del 10 de enero de 1977, y el Artículo VII de la Sesión Extraordinaria, del 10 de enero de 1991.

ARTICULO 413. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. MIEMBROS. PLAZO DE NOMBRAMIENTO. Todos los miembros del Tribunal Superior de Trabajo durarán cuatro años en sus cargos y su remuneración será la que establezca la Corte Plena de conformidad con la Ley de Salarios del Poder Judicial.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 4571 de 30 de abril de 1970.

ARTICULO 414. JUEZ SUPERIOR DE TRABAJO. REQUISITOS. Para ser Juez Superior de Trabajo se requiere:

a) Ser costarricense de origen, mayor de veinticinco años, ciudadano en ejercicio y del estado seglar;
b) Ser Abogado, de preferencia especializado en Derecho de Trabajo;
c) Tener gran solvencia moral y reconocida independencia de criterio;
d) Tener por lo menos cinco años de práctica profesional; y
e) Rendir fianza por la suma de tres mil colones antes de entrar en posesión de su cargo.

La Corte Plena nombrará al Juez Superior de Trabajo, por mayoría no menor de la mitad más uno de la totalidad de sus miembros.

CONCORDANCIA

1- Arts. 94 y 19 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993.

ARTICULO 415. JUEZ SUPERIOR DE TRABAJO. REQUISITOS DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES Y DE LOS TRABAJADORES. Los otros miembros del Tribunal Superior de Trabajo deberán reunir los requisitos a que se refieren los incisos a), b) y e) del artículo anterior y habrán de tener también notorias condiciones de moralidad y de rectitud de criterio.

ARTICULO 416. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. NOMBRAMIENTO DE LOS REPRESENTANTES PATRONALES Y DE LOS TRABAJADORES. La Corte Plena elegirá al representante de los trabajadores y al representante de los patronos en el Tribunal Superior de Trabajo, junto con dos suplentes de cada uno para que llenen sus faltas temporales o accidentales, de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Se avisará con quince días de anticipación, por medio del Boletín Judicial, el día y la hora en que se verificará la elección;

b) Dentro de ese término cada sindicato de patronos y cada sindicato de trabajadores podrá presentar en la Secretaría de la Corte, previa comprobación de su personería, los nombres y apellidos de tres candidatos, uno para propietario y los otros dos para suplentes, junto con los documentos que pudieren aportar como prueba de que todos ellos reúnen los requisitos de ley;
c) La Corte Plena calificará de previo cuáles candidatos reúnen dichos requisitos y luego hará los nombramientos dando preferencia a los que sean más aptos y figuren en el mayor número de nóminas presentadas por los sindicatos, de acuerdo con lo dispuesto en el inciso b);
d) Si para alguno de los puestos no hubiere candidatos o si la Corte estimare que ninguno de los presentados reúne las condiciones necesarias, hará libremente la elección respectiva; y
e) Si alguna o algunas de las personas no comparecieren dentro de los cinco días posteriores a la comunicación escrita que la Secretaría de la Corte les hará inmediatamente que sean nombrados, con el objeto de juramentarse ante el Presidente del Poder Judicial, se entenderá que no aceptan el cargo y se procederá a llenar la vacante o vacantes, libremente, en la próxima sesión de Corte Plena.

REFERENCIA

La Corte Plena ha considerado derogados o modificados implícitamente los artículos 412, 415 y 416 del Código de Trabajo, en cuanto a la integración del Tribunal Superior de Trabajo por representantes de trabajadores y patronos. Lo anterior según lo dispuesto por el Artículo VII de la Sesión de Corte Plena del 10 de enero de 1977, y el Artículo VII de la Sesión Extraordinaria, del 10 de enero de 1991.

ARTICULO 417. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO Y JUZGADOS DE TRABAJO. COMPETENCIA. El Tribunal Superior de Trabajo conocerá en grado de las resoluciones dictadas por los Jueces de Trabajo o por los Tribunales de Arbitraje; y los Jueces de Trabajo de las dictadas por los

Alcaldes en materia de trabajo, cuando proceda la apelación o la consulta.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 668 de 14 de agosto de 1946.

CONCORDANCIA

1- Art. 98 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993, con relación a competencia del Tribunal Superior de Trabajo.

ARTICULO 418. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. PRESIDENTE. El Presidente del Tribunal Superior de Trabajo dictará las providencias y las firmará junto con el Secretario. Las demás resoluciones serán dictadas por el Tribunal y firmadas por todos sus miembros aún cuando alguno salvare su voto.

ARTICULO 419. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. DELIBERACIONES, VOTACIONES Y REDACCION DE RESOLUCIONES. Las deliberaciones del Tribunal Superior de Trabajo serán secretas.

La votación de los autos y sentencias se hará en el día y hora que señale por escrito el Presidente, dentro del término de ley para resolver, y la recibirá el Secretario.

Cada miembro del Tribunal pondrá constancia en el juicio de la fecha en que lo recibe para estudio y de la fecha en que esté preparado para votar.

Cuando en la votación no resultare mayoría de votos conformes de toda conformidad, dirimirán la discordia dos Magistrados suplentes sorteados con ese fin por la Corte Plena.

La redacción de los autos y sentencias se hará por riguroso turno y el Presidente del Tribunal fijará siempre, por medio de una constancia que se pondrá en los autos, un término breve e improrrogable dentro del cual debe quedar redactada la resolución.

SECCION V

DE LOS PROCEDIMIENTOS DE JURISDICCIÓN Y DE LAS COMPETENCIAS

ARTICULO 420. JURISDICCION. PRORROGA. En los procedimientos laborales, la jurisdicción por razón de la materia, es improrrogable. Podrá prorrogarse por razón de territorio, si es en beneficio del trabajador pero nunca en su perjuicio.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

CONCORDANCIA

1- Art.427 C.T.

JURISPRUDENCIA

PRORROGA DE JURISDICCION. IMPROCEDENCIA. "El actor puede establecer su demanda en cualquier lugar del territorio nacional, con base en lo dispuesto por el artículo 420...lo que puede motivar la prórroga de jurisdicción, salvo que la misma sea cuestionada, mediante la respectiva excepción –caso de autos– porque entonces la prórroga ya no se da, y el Juzgado o Alcaldía debe declararlo así, y ordenar pasar los autos al Juez del lugar donde se ejecutó el trabajo..." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 6 de las 10:10 horas del 11 de enero de 1995.

ARTICULO 421. TRIBUNALES DE TRABAJO. DELEGACION DE JURISDICCION. Los Tribunales de Trabajo no pueden delegar su jurisdicción para el conocimiento de todo el negocio que les está sometido ni para dictar su fallo. No obstante, podrán delegarla para la práctica de ciertas diligencias a un funcionario de inferior categoría que administre justicia o a una autoridad política o de trabajo, cuando el delegado pertenezca a su mismo territorio; o a un funcionario de categoría igual o inferior que administre justicia o a una autoridad política o de trabajo, cuando el delegado pertenezca a otro territorio.

ARTICULO 422. TRIBUNALES DE TRABAJO. CONFLICTOS DE JURISDICCION. Los conflictos de jurisdicción que se susciten entre los Tribunales Comunes y los Tribunales de Trabajo, o entre éstos y las autoridades administrativas, serán resueltos de acuerdo con las siguientes reglas:

a) Si el funcionario que conoce del asunto se estimare incompetente en cualquier momento, lo declarará así de oficio, ordenando pasar el expediente al funcionario que a su juicio le corresponda conocer;
b) En el caso de que la parte demandada opusiere en tiempo la excepción correspondiente, el respectivo funcionario la resolverá una vez conferida la audiencia señalada en el artículo 470, y recibidas las pruebas que se hubieren ordenado en relación con ella;
c) Si dentro de las veinticuatro horas siguientes, alguna de las partes se manifestare inconforme con lo resuelto se consultará la resolución a la Sala de Casación, la cual resolverá el conflicto jurisdiccional sin ulterior recurso, dentro de los cinco días siguientes a aquel en que reciba los autos. También procederá la consulta si el funcionario a quien se remite el expediente, se manifiesta inconforme con lo resuelto, dentro de las veinticuatro horas siguientes al recibo de los autos. En ambos casos, al ordenarse la consulta, se conferirá audiencia a las partes por veinticuatro horas.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966, reproducido por error en el original en La Gaceta del 3 de setiembre de 1966.

CONCORDANCIA

1- Arts. 470 y 472 C.T.

JURISPRUDENCIA

CONSULTA Y APELACION. DIFERENCIA. "Si el apoderado del actor apeló del auto en que el Juez de Trabajo de San José se declaraba incompetente por razón del territorio ... apelación que se admitió para

ante esta Sala, tal procedimiento es incorrecto, pues por carecer tal resolución del recurso de apelación, la misma debe elevarse en consulta, pues aún cuando no se trate de un conflicto entre ambas autoridades, sí puede considerarse como tal la inconformidad de la parte, ya que no habiendo disposición concreta que resuelva el punto, es aplicable lo dispuesto para aquel supuesto en el Código de Trabajo, por lo que procede devolver el expediente al Juzgado para que ordene la consulta y confiera la audiencia respectiva." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 2 de las 15:05 hrs. del 19 de agosto de 1980.

ARTICULO 423. TRIBUNALES DE TRABAJO. COMPETENCIA TERRITORIAL. En las cuestiones de competencia por razón del territorio se procederá de la siguiente manera:

a) Si se declarare que el negocio no es de conocimiento de los tribunales de Costa Rica, cabrá la consulta a la Sala de Casación, en la forma prevista en el artículo anterior;
b) Si se denegare la excepción de incompetencia por razón del territorio, la parte podrá plantear la correspondiente nulidad al conocer la Sala de Casación de la sentencia definitiva, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 556; y
c) Si se tratare de un conflicto entre funcionarios que administran justicia en materia laboral, se procederá también en la forma prevista en el artículo 422, pero la consulta se hará ante el superior inmediato de los respectivos funcionarios.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 4924 de 16 de diciembre de 1971.

CONCORDANCIA

1- Arts. 98 inc. 5) y 102 inc. 1) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993.

JURISPRUDENCIA

INCOMPETENCIA POR RAZON DEL TERRITORIO NACIONAL. CONSULTA. IMPROCEDENCIA. "Conforme al inciso b) del artículo 416, en relación con el numeral 415, ambos del Código de Trabajo (*actuales*

artículos 423 y 422 respectivamente) cuando se deniega una excepción de incompetencia de jurisdicción por razón del territorio nacional, no cabe la consulta ante la Sala de Casación. En este caso el problema de competencia sólo puede serle sometido a este Tribunal si la parte lo plantea al recurrir contra la sentencia definitiva de acuerdo con el artículo 549 ibídem (*actual art. 556)".* Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 117 de las 10 horas del 3 de julio de 1992. En igual sentido Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y No. 131 de las 9:40 horas del 12 de agosto de 1992 y No. 138 de 9:20 horas del 26 de agosto de 1992.

ARTICULO 424. TRIBUNALES DE TRABAJO. DECLARACION DE COMPETENCIA. TRAMITE EXPEDITO. Siempre que se declare competente a un Juez de Trabajo, el Superior procurará devolver a la mayor brevedad posible el expediente, a efecto de que aquél continúe o reanude de oficio los procedimientos.

ARTICULO 425. TRIBUNALES DE TRABAJO. EXCEPCION DE INCOMPETENCIA. TEMERIDAD. Si un litigante interpusiere la excepción de incompetencia con notoria temeridad, a fin de retrasar el curso del juicio, el Tribunal encargado de resolverla, le impondrá como corrección disciplinaria una multa de veinticinco a cien colones. El monto de esta sanción se regulará atendiendo a la calidad de patrono o de trabajador de quien interpuso el incidente y se aplicará sólo al abogado director cuando el litigante lo tuviere.

ARTICULO 426. TRIBUNALES DE TRABAJO. DECLARATORIA MALICIOSA DE INCOMPETENCIA. El Juez de Trabajo que maliciosamente se declare incompetente será suspendido del ejercicio de su cargo durante quince días, sin goce de sueldo.

ARTICULO 427. TRIBUNALES DE TRABAJO. COMPETENCIA. CASO DE DUDA. En la duda, si no es el caso de la prórroga prevista en el artículo 420, será competente y preferido a cualquier otro Juez de Trabajo, aunque haya estipulación en contrario:

a) El del lugar de ejecución del trabajo;

b) El del domicilio del demandado, si fueren varios los lugares designados para la ejecución del trabajo, o si temporalmente se ocupare al trabajador fuera de su domicilio;

c) El del lugar donde se celebró el contrato, cuando en los casos a que se refiere el inciso anterior, no pudiere determinarse, por cualquier causa, el domicilio del demandado;

d) El del último domicilio del demandado, en caso de ausencia legalmente comprobada;

e) El del domicilio del demandado, tratándose de conflictos de trabajo entre patronos y de trabajadores o de éstos entre sí; y

f) Tratándose de acciones nacidas de contratos verificados con trabajadores costarricenses para la prestación de servicios o ejecución de obras en el exterior, el del lugar del territorio nacional donde se celebraron dichos contratos, salvo que en éstos se hubiere estipulado alguna otra cláusula más favorable para los trabajadores o para sus familiares directamente interesados.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

JURISPRUDENCIA

PRORROGA DE JURISDICCION. IMPROCEDENCIA. "La actora puede establecer su demanda en cualquier lugar del territorio nacional, con base en lo dispuesto por el artículo 413 (*actual 420*), lo que puede motivar la prorroga de jurisdicción, salvo que la misma sea cuestionada, mediante la respectiva excepción –caso de autos– porque entonces la prorroga ya no se da, y el Juzgado o Alcaldía debe declararlo así, y ordenar pasar los autos al Juez del lugar donde se ejecutó el trabajo..." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 97 de las 15:40 horas del tres de junio de 1992.

EJECUCION EN DIVERSOS LUGARES. COMPETENCIA DEL JUEZ DEL DOMICILIO DEL DEMANDADO. "Teniendo la demandada su domicilio en San José, de donde lógicamente emanaban las órdenes...y habiéndose ejecutado el trabajo en diversos lugares del país, el competente para conocer de este asunto no es otro que el Tribunal Primero de Trabajo de Menor Cuantía..." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 57 de las 9:20 horas del 15 de abril de 1992.

ARTICULO 428. DISOLUCION DE ORGANIZACIONES SOCIALES. COMPETENCIA. Las acciones para obtener la disolución o alguna prestación de las organizaciones sociales, se celebrarán ante el Juez del domicilio de éstas.

Sin embargo, se estará a lo dispuesto por el artículo anterior cuando las organizaciones sociales actuaren como patronos en caso determinado.

CONCORDANCIA

1- Art. 351 del C.T. y siguientes con relación a la disolución de las organizaciones sindicales.

SECCION VI

DE LOS IMPEDIMENTOS, DE LAS RECUSACIONES Y DE LAS EXCUSAS

ARTICULO 429. TRIBUNALES DE TRABAJO. IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES Y EXCUSAS. El Título Noveno de la Ley Orgánica del Poder Judicial sobre impedimentos, recusaciones y excusas, es aplicable a los Tribunales de Trabajo.

No obstante, se entenderá comprendido por la causal que prevé el artículo 201, inciso tercero, de la mencionada ley, al que hubiere sido en los doce meses anteriores patrono o trabajador o en cualquier forma hubiere dependido económicamente de alguna de las partes; e igualmente se asimilará, para los efectos del inciso noveno de la misma disposición, cualquier conflicto individual o colectivo de trabajo a los de carácter civil.

CONCORDANCIAS

1- La norma ha sido modificada implícitamente por la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta

No. 124 del 1 de julio de 1993, por lo que en lugar de la referencia al artículo 201 debe remitirse a los artículos 29, 30 y 31 de esa Ley.

2- Art. 49 y s.s. del Código Procesal Civil.

ARTICULO 430. TRIBUNALES DE TRABAJO. IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES Y EXCUSAS. Cuando por impedimento, recusación, excusa u otro motivo, un Juez de Trabajo tuviere que separarse del conocimiento de un negocio determinado, se observarán las siguientes reglas:

a) Tratándose de faltas cometidas contra las leyes de trabajo o de previsión social, o de juicios para obtener la disolución de un sindicato o de una cooperativa, será suplido por otro Juez de Trabajo de igual jurisdicción, si lo hubiere; en defecto de éste por un Juez Penal con jurisdicción en el mismo territorio del Juez de Trabajo separado; y subsidiariamente se aplicarán, en lo que cupieren, las reglas del artículo 31 de la Ley Orgánica del Poder Judicial; y
b) En los demás casos se seguirá igual procedimiento, salvo que en lugar de un Juez Penal la sustitución será hecha por un Juez Civil.

CONCORDANCIA

1- La norma ha sido modificada implícitamente por la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993, por lo que en lugar de la referencia al artículo 31 debe remitirse al artículo 32 de esa Ley.

ARTICULO 431. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES Y EXCUSAS. Cuando por impedimento, recusación, excusa u otro motivo, un miembro de un Tribunal de Conciliación y de Arbitraje tuviere que separarse del conocimiento de un negocio determinado, se acatarán, sin pérdida de tiempo, las siguientes reglas:

a) El Presidente será sustituido de acuerdo con las disposiciones del inciso b) del artículo anterior, y

b) El representante de los patronos o, en su caso, el representante de los trabajadores, será suplido por el que le siga en la respectiva lista por riguroso turno; pero si ésta llegare a agotarse, el Presidente del Tribunal lo comunicará inmediatamente a la Corte Plena, la cual se reunirá dentro de las veinticuatro horas siguientes para elegir, libremente, al sustituto que corresponda.

ARTICULO 432. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. IMPEDIMENTOS, RECUSACIONES Y EXCUSAS. Cuando por impedimento, recusación, excusa u otro motivo, un miembro del Tribunal Superior de Trabajo tuviere que separarse del conocimiento de un negocio determinado, se procederá de conformidad con estas disposiciones:

a) El Presidente será sustituido por un magistrado suplente, que con ese fin será sorteado por la Corte Plena; y
b) Los otros miembros del Tribunal serán sustituidos por sus respectivos suplentes y, en defecto de éstos, la Corte Plena elegirá libremente al representante que corresponda.

ARTICULO 433. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, CAUSAL DE IMPEDIMENTO. REGLAS. Cuando uno, varios o todos los miembros de un Tribunal de Trabajo, o los funcionarios subalternos de éste, tuvieren causal de impedimento para conocer de un negocio determinado, se observarán las reglas que a continuación se expresan:

a) Si se tratare de un Juez de Trabajo, éste se inhibirá y mandará pasar los autos a quien haya de subrogarle;
b) Si se tratare de uno o de dos miembros de un Tribunal de Conciliación y de Arbitraje, éstos de inhibirán para que él o los demás miembros del Tribunal, sin trámite alguno, los declaren separados y procedan conforme a la ley;
c) Si se tratare de todos los miembros de un Tribunal de Conciliación y de Arbitraje, éstos se inhibirán y mandarán pasar los autos al funcionario judicial llamado, en su caso, a subrogar al respectivo Juez de Trabajo, para que los declare separados y proceda a reponerlos conforme a la ley;

d) Si se tratare de uno o de dos miembros del Tribunal Superior de Trabajo, éstos se inhibirán para que el o los demás miembros de dicho Tribunal, sin trámite alguno, los declaren separados y procedan a reponerlos conforme a la ley;
e) Si se tratare de todos los miembros del Tribunal Superior de Trabajo, éstos se inhibirán y mandarán pasar los autos a la Sala Primera Civil para que los declare separados y pro-ceda a reponerlos conforme a la ley; y
f) Si se tratare de Secretarios, Prosecretarios o Notificadores, éstos pondrán constancia de la causal y el Tribunal de Trabajo donde desempeñen sus funciones los declarará separados de plano y sin ulterior recurso hará la reposición del caso.

ARTICULO 434. REVOCATORIA DE IMPEDIMENTO. TRAMITE Y PRUEBAS. Si alguna de las partes pidiera revocatoria negando la causal, indicará en el acto de hacer su gestión las pruebas conducentes. Al efecto, los Tribunales de Trabajo procederán así:

a) Si se tratare de un Juez de Trabajo, éste pasará el expediente al que esté llamado a reemplazarle en caso de quedar inhibido, para que resuelva sobre la admisión de pruebas, las reciba a la mayor brevedad posible y decida definitivamente acerca de si procede o no la separación;
b) Si se tratare de uno o de dos miembros de un Tribunal de Conciliación y de Arbitraje, el o los demás miembros del Tribunal podrán comisionar a cualquier Juez, Alcalde, autoridad política o de trabajo para la recepción de la prueba que admitieren y, una vez practicada ésta, resolverán en definitiva acerca de si procede o no la separación;
c) Si se tratare de todos los miembros de un Tribunal de Conciliación y de Arbitraje, el funcionario judicial a quien corresponda, en su caso, subrogar el respectivo Juez de Trabajo, resolverá sobre la admisión de pruebas, las recibirá a la mayor brevedad posible y decidirá en definitiva si procede o no la separación;

d) Si se tratare de uno o de dos miembros del Tribunal Superior de Trabajo, el o los demás miembros de dicho Tribunal podrán comisionar a cualquier Juez, Alcalde, autoridad política o de trabajo, para la recepción de la prueba que admitieren y, una vez practicada ésta, resolverán en definitiva sobre si procede o no la separación; y
e) Si se tratare de todos los miembros del Tribunal Superior de Trabajo, la Sala Primera Civil admitirá las pruebas que a su juicio sean pertinentes y, una vez que practique éstas directamente o por medio de un Juez o de un Alcalde, resolverá en definitiva acerca de si procede o no la separación.

ARTICULO 435. TRIBUNALES DE TRABAJO. RECUSACION. CAUSALES. Toda recusación debe fundarse en una de las causales expresamente señaladas por la ley, e interponerse ante el Tribunal de Trabajo que conoce del litigio antes de que dicte sentencia, indicando al mismo tiempo las pruebas de la existencia de la causal. Si la gestión no llenare estas formalidades no producirá efecto legal, ni podrá repetirse.

ARTICULO 436. TRIBUNALES DE TRABAJO. RECUSACION. NO REQUIERE DEPOSITO. MULTAS Y COSTAS. En cuestiones de trabajo no es necesario depósito alguno de dinero para recusar, pero el que intentare una recusación que fuere declarada improcedente, será condenado en el auto respectivo a una multa que no baje de veinticinco ni exceda de cien colones y en las costas del incidente. Cuando la recusación se dedujere contra más de un funcionario, la multa se aplicará por cada uno separadamente.

El Tribunal regulará el monto de la corrección disciplinaria atendiendo a la calidad de patrono o de trabajador de quien interpuso la articulación, y si juzgare que hubo temeridad del abogado director al aconsejar la recusación improcedente, le impondrá la multa sólo a éste.

ARTICULO 437. TRIBUNALES DE TRABAJO. RECUSACION, PROCEDIMIENTO. A más tardar dentro de las vein-

ticuatro horas siguientes a la presentación del incidente, el o los funcionarios judiciales de trabajo recusados harán constar en autos si reconocen o no como ciertos los hechos que alega el recusante, debiendo hacer la correspondiente rectificación si estuvieren referidos de modo inexacto.

ARTICULO 438. TRIBUNALES DE TRABAJO. RECUSACION. AUDIENCIA. Una vez extendida la constancia de que habla el artículo anterior, se dará audiencia por veinticuatro horas a la parte contraria. Si hubiere varias partes dicho término será común a todas.

Al contestar esa audiencia, deben indicarse las pruebas pertinentes si hubiere oposición a la recusación.

ARTICULO 439. TRIBUNALES DE TRABAJO. RECUSACION. FALTA DE OPOSICION. Vencida la audiencia a que se refiere el artículo 438 y habiendo el o los recusados reconocido los hechos sin que ninguna de las partes interesadas se hubiere opuesto expresamente a la recusación, el Tribunal de Trabajo ante quien ésta se presentó decretará, sin más trámite, la separación de aquél o aquéllos, y mandará pasar el negocio a quien corresponda o hacer la o las reposiciones que procedan.

ARTICULO 440. TRIBUNALES DE TRABAJO. RECUSACION. OPOSICION. PROCEDIMIENTO. Una vez vencida la audiencia de que habla el artículo 438, si el o los recusados desconocieren los hechos en que se funda la recusación o si cualquiera de las partes los negare, los Tribunales de Trabajo procederán en la siguiente forma:

a) Cuando se tratare de un Juez de Trabajo, éste pasará el incidente al funcionario llamado a reemplazarle en el caso de quedar inhibido, a efecto de que resuelva sobre la admisión de las pruebas, practique la recepción de las mismas y luego envíe los autos al Tribunal Superior de Trabajo, quien resolverá dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquélla en que recibió el expediente, sin lugar a recurso alguno;

b) Cuando se tratare de recusación formulada contra uno o contra todos los miembros de un Tribunal de Arbitraje, el respectivo Presidente ordenará que se pase la articulación, a la mayor brevedad posible, al Tribunal Superior de Trabajo; éste podrá comisionar a cualquier Juez, Alcalde, autoridad política o de trabajo para la recepción de la prueba que admi-tiere y, una vez practicada ésta, resolverá en definitiva, dentro del término indicado, lo que corresponda en derecho; y,
c) Cuando se tratare de recusación formulada contra uno o contra todos los miembros del Tribunal Superior de Trabajo, su Presidente ordenará que pase el incidente a la Sala Primera Civil, la que podrá comisionar a un Juez o Alcalde para la recepción de la prueba que admitiere y una vez practicada ésta, resolverá en definitiva, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, lo que proceda en derecho.

ARTICULO 441. TRIBUNALES DE TRABAJO. RECUSACION. FUNCIONARIOS SUBALTERNOS. Las recusaciones de los funcionarios subalternos se tramitarán y resolverán por el Tribunal de Trabajo que conozca del negocio, de acuerdo con las reglas de los artículos anteriores, en lo que fueren aplicables, y contra lo resuelto no cabrá recurso alguno.

ARTICULO 442. TRIBUNALES DE TRABAJO. EXCUSA. PROCEDIMIENTO. Cuando uno, varios o todos los miembros de un Tribunal de Trabajo, o los funcionarios subalternos de éste, tuvieren causal de excusa, se procederá así:

a) En cuanto se formule la excusa, el Tribunal dará audiencia por veinticuatro horas a la parte o partes que por la causal alegada tuvieren derecho a recusar.
b) Si en el acto de la notificación o dentro del término de la audiencia la parte o partes a que se refiere el inciso anterior no apoyaren expresamente la excusa, se tendrá por allanada ésta y se declarará hábil al funcionario de que se trate para seguir interviniendo en el negocio; y

c) Si la excusa fuere apoyada por quien tuviere derecho a hacerlo, el incidente se tramitará de conformidad con las disposiciones aplicables de los dos artículos que preceden y sobre su procedencia o legalidad resolverá, sin lugar a recurso alguno, el Tribunal llamado, en su caso, a decidir en definitiva, la recusación. Dicho Tribunal admitirá como ciertos los hechos afirmados por el funcionario que se excusa, bajo apercibimiento de que será destituido de su puesto si llegare a demostrar que ellos no son ciertos o que contrajo la causal maliciosamente y de que quedarán a salvo las acciones que entable cualquier perjudicado para hacer efectivas las responsabilidades penales o civiles en que haya podido incurrir.

CAPITULO II
DEL PROCEDIMIENTO EN GENERAL

SECCION I
DISPOSICIONES GENERALES

ARTICULO 443. PROCEDIMIENTO VERBAL. El procedimiento en todos los juicios de competencia de los Tribunales de Trabajo es fundamentalmente verbal.

ARTICULO 444. PROCEDIMIENTO. COPIAS. Las partes también podrán gestionar por escrito, pero no estarán obligadas a presentar copias. Tampoco se exigirán éstas cuando se aporten documentos, pues corresponderá al Secretario certificar en autos las piezas cuya pérdida pueda causar perjuicio irreparable o difícil de subsanar, y guardar cuidadosamente los originales en la caja del respectivo Tribunal de Trabajo.

CONCORDANCIA

1- Art. 3 de la Ley No. 4284 del 9 de diciembre de 1968, Ley de Creación del Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía, con relación a la presentación de copias en los procesos seguidos ante ese Tribunal.

ARTICULO 445. PROCEDIMIENTO. GESTIONES VERBALES. Las gestiones verbales se harán directamente ante los miembros de cada Tribunal de Trabajo con ocasión de alguna comparecencia, o por medio del Secretario o Prosecretario en los demás casos.

ARTICULO 446. PROCEDIMIENTO. PRESENTACION DE ESCRITOS. Los escritos se presentarán ante los Tribunales de Trabajo por conducto del respectivo Secretario, quien pondrá al pie una razón en que conste el día y la hora de su recibo y el nombre de la persona que los entregue.

ARTICULO 447. PROCEDIMIENTO. FIRMA DE ESCRITOS. Para que tenga efecto un escrito, deberá ser firmado por el petente y también presentado por él, salvo en cuanto a esta última circunstancia, que su firma vaya autenticada por la de un abogado de los Tribunales de la República.

Si el petente no supiere escribir o estuviere en imposibilidad física de hacerlo, se hará constar una u otra circunstancia en el escrito, y firmará a su ruego otra persona. En este caso, la presentación se hará por el mismo interesado, salvo que el escrito llevare firma de abogado, la cual significará que es auténtica la del firmante y que a dicho profesional le consta haber sido puesta a ruego del petente.

JURISPRUDENCIA

CONTESTACION DE DEMANDA SIN AUTENTICACION. IMPROCEDENCIA. "Este Tribunal no entra a analizar los motivos por los cuales el actor fue despedido, por cuanto el representante del Municipio accionado incurrió en evidente descuido, al no presentar personalmente el escrito de contestación de la demanda, como lo prescribe el artículo 440 *(actual 447)* del Código de Trabajo. En consecuencia, como lo dice el Juez *a quo*, deben tenerse por ciertos los hechos que sirven de fundamento a la acción, máxime que no se recibió prueba para determinar la culpabilidad del reclamante en los hechos que se le atribuyen." Tribunal Superior de Trabajo, No. 2134 de las 8:05 hrs. del 14 de julio de 1982.

ARTICULO 448. ORGANIZACIONES SOCIALES. PERSONERIA Y REPRESENTACION. Ninguna organización

social podrá gestionar judicialmente mientras no compruebe en autos su personería jurídica.

Es entendido que toda organización social podrá ser representada en juicio por un profesional en Derecho, siempre que la respectiva Junta Directiva o el Presidente, Secretario General o Gerente otorgue, en nombre de ésta, el poder que corresponda.

CONCORDANCIAS

1- Art. 347 con relación a la representación legal del sindicato.

2- Art. 360 C.T. con relación a personería de la Junta Directiva de las organizaciones sindicales para representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de sus afiliados.

ARTICULO 449. PROCEDIMIENTO. NUMERACION DEL EXPEDIENTE. Cada hoja del expediente será numerada con tinta y señalada con media firma del Secretario respectivo, puesta en el margen interior.

ARTICULO 450. PROCEDIMIENTOS. ACTUACIONES EN DIA Y HORA INHABIL. Los Tribunales de Trabajo podrán actuar en día u hora inhábil, previa habilitación motivada que harán de oficio y sin recurso alguno, cuando la dilación pueda causar grave perjuicio a los interesados o a la buena administración de la justicia, o hacer ilusoria una resolución judicial, o cuando se trate de conflictos de carácter económico y social.

CONCORDANCIA

1- Art. 507 y s.s. C.T.

ARTICULO 451. PROCEDIMIENTO. PROVIDENCIAS Y AUTOS. Las providencias deberán necesariamente dictarse dentro de las veinticuatro horas y los autos, salvo lo dispuesto para casos especiales, dentro de tres días.

ARTICULO 452. PROCEDIMIENTO. NORMATIVA SUPLETORIA. INVENCION DE PROCEDIMIENTOS. En cuanto no contraríen el texto y los principios procesales que contiene este Título, se aplicarán supletoriamente las disposiciones del Código de Procedimientos Civiles.

Si hubiera omisión de procedimiento en el presente Título, los Tribunales de Trabajo estarán autorizados para aplicar las normas del referido Código por analogía o para idear el que sea más conveniente al caso, a fin de que pueda dictarse con prontitud la resolución que decida imparcialmente las pretensiones de las partes.

Las normas contenidas en este Capítulo se aplicarán a su vez, si no hubiere incompatibilidad, en silencio de las demás reglas del presente Título.

CONCORDANCIAS

1- Art. 582 C.T. con relación a normas supletorias para ejecución de sentencia.

2- Art. 15 C.T. con relación a fuentes supletorias.

3- Arts. 328 y 580 C.T. con relación a fuentes supletorias en materia de infracciones a las leyes de trabajo.

4- Art. 241, 242, 301 y 483 y s.s. del Código Procesal Civil, y 496 C.T. con relación a medidas precautorias.

JURISPRUDENCIA

POSIBILIDAD DE JUEZ DE TRABAJO DE IDEAR PROCEDIMIENTOS Y MEDIDAS PRECAUTORIAS. "La Ley de Promoción de Igualdad Social de la Mujer debe insertarse razonablemente en el sistema sustancial y procedimental de la juridicción de trabajo. El propio artículo 445 *(actual art. 452)* del Código de Trabajo relativo al "procedimiento en general" otorga potestades suficientes al juzgador para encaminar y resolver eventuales diferendos a que dé lugar la interpretación de la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer... Al juez laboral, de ser necesario, por lo demás, abre el artículo 242 del Código Procesal Civil un abanico de medidas precautorias, y es su cometido como juzgador decir el derecho a tono con los principios del debido proceso, los tratados

internacionales en la materia y la Constitución Política. Construyese entonces por el intérprete una protección legal de la trabajadora en estado de embarazo o periodo de lactancia que gira en torno a los obvios fines de la Ley: A) Es prohibida la discriminación de la mujer por el hecho del embarazo o de la lactancia pero no se ha garantizado su inamovilidad: El despido es procedente si el patrono comprueba una falta grave de la trabajadora en los términos del artículo 81 del código laboral, de igual forma que el ordenamiento prohibe el despido de trabajadores porque ejerciten sus libertades sindicales o políticas, pero no impide que si el patrono comprueba una falta grave a los deberes derivados del contrato, pueda ejercer su potestad de despido. Un equilibrio dinámico e histórico entre los factores de la producción, con un marco razonable de configuración por parte del legislador, es tutelado por el artículo 74 constitucional." Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia; N° 6262-94 de las 9:18 hrs. del 25 de octubre de 1994

SECCION II
DE LAS ACUMULACIONES

ARTICULO 453. ACUMULACION DE ACCIONES. PROCEDENCIA. La acumulación de acciones sólo será procedente cuando se haga en el mismo acto de la demanda o por vía de reconvención.

ARTICULO 454. ACUMULACION DE AUTOS. PROCEDENCIA. La acumulación de autos procederá únicamente entre juicios de conocimiento de los Tribunales de Trabajo que se tramiten por los mismos procedimientos, siempre que no se haya dictado sentencia de primera instancia en uno de ellos. La resolución respectiva podrá ser dictada de oficio, sin recurso alguno, cuando las causas se encontraren radicadas en un mismo Despacho.

Si los Tribunales de Trabajo denegaren una solicitud de acumulación de autos, o estimaren que ésta se hizo con ánimo de retrasar el curso de los procedimientos o con cualquier otro fin indebido, impondrán a la parte que interpuso la gestión improcedente una multa de veinticinco a cien colones. El monto de esta corrección disciplinaria se regulará atendiendo a la calidad de patrono o de trabajador de quien interpuso la

gestión y se aplicará sólo al abogado director cuando el litigante lo tuviere.

CONCORDANCIA

1- Arts. 452 C. T. y 121 y s.s. y 125 y s.s. del Código Procesal Civil.

SECCION III
DEL ARRAIGO, DEL EMBARGO Y DE LA CONFESIÓN PREJUDICIAL

ARTICULO 455. ARRAIGO Y EMBARGO PREVENTIVO. PROCEDENCIA. El arraigo y el embargo preventivo serán procedentes, sin necesidad de fianza o garantía, si el actor se compromete a presentar su demanda dentro de las veinticuatro horas siguientes y si dos testigos declaran, a satisfacción del Tribunal de Trabajo, sobre la veracidad del hecho o hechos en que el pedimento se apoya.

Si la acción no se presentare, se revocará el auto de arraigo o de embargo que se haya dictado, sin necesidad de gestión de parte. Además, el actor será condenado a pagar los daños y perjuicios que se hayan irrogado al demandado, a cuyo efecto el Juez decretará de oficio el embargo que corresponda y sea factible. El cobro de dicha indemnización podrá hacerlo el demandado en el mismo expediente y el monto mínimo de la misma será de un diez por ciento de la estimación que el actor haya dado a la gestión o que, en su defecto, el Tribunal fije a ésta.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 452 C. T. y 267 y s.s. y 272 y s.s. Código Procesal Civil.

2- Art. 582 inc. a) C.T.

JURISPRUDENCIA

EMBARGO PREVENTIVO. ALCANCES. TESTIGOS. "... en cuanto a las declaraciones de los señores R.P. y M.M., ofrecidas solo para efectos del artículo 448 del Código de Trabajo ..., sólo tenían por fin obtener el

embargo preventivo sin necesidad de garantía, pero de ningún modo pueden tenerse esos testimonios como prueba fehaciente del hecho de que los demandados convinieron con el actor en pagarle mil dólares mensuales por sus servicios en Costa Rica, porque en la recepción de esa prueba no se les dio intervención a los demandados, quienes de ese modo no pudieron contradecirla; por otra parte la naturaleza propia de esa diligencia no requería siquiera la citación de éstos, ya que su objeto no era otro, que el de demostrar de un modo sumario las condiciones requeridas por el texto legal aludido para un embargo preventivo sin garantía. Para que esas declaraciones tomadas fuera de juicio, tuvieran efectos probatorios en el litigio, –suponiendo hipotéticamente que esa fuera la intención de su proponente, que no lo fue, porque se ofreció para los fines del artículo 448 del Código Laboral– debía haberse ofrecido de acuerdo con los artículos 165 a 169 del Código de Procedimientos Civiles, y haberse recibido en las condiciones previstas por esas leyes..." Sala de Casación, No. 44, I Semestre, Tomo Unico, 1955.

ARTICULO 456. ARRAIGO. PRESENTACION DE LA DEMANDA. Cuando el arraigo se pida al entablar la demanda, se decretará sin más trámite.

ARTICULO 457. EMBARGO. PROCEDENCIA. En cualquier estado del juicio, los Tribunales de Trabajo, a petición de parte, podrán, de acuerdo con el mérito de los autos, decretar y practicar embargo sobre bienes determinados.

ARTICULO 458. ARRAIGO. DECLARACION DE OFICIO. El arraigo se decretará de oficio cuando el patrono se ausentare del territorio de la República estando pendiente de resolución un juicio de cualquier clase en los Tribunales de Trabajo, a menos que deje apoderado con las autorizaciones y bienes necesarios para responder del resultado del mismo.

CONCORDANCIA

1- Art. 22 Const. Polit.

ARTICULO 459. CONFESION PREJUDICIAL. FIANZA. En cuestiones de competencia de los Tribunales de Trabajo, quien solicite por segunda vez confesión prejudicial a la

misma persona, aun cuando pretenda fundarla sobre hechos ocurridos con posterioridad o relacionados indirectamente con las primeras posiciones, deberá depositar, para que se le dé curso a su solicitud, la suma de veinticinco colones. Terminado el prejuicio y no presentada la demanda correspondiente dentro del término de treinta días contados a partir de la última notificación, se condenará al actor a pagar daños y perjuicios, se girará al demandado como indemnización fija el depósito respectivo, y aquél perderá todo derecho para solicitar nueva confesión prejudicial con fundamento directo o indirecto en la causa que dio lugar a las gestiones tramitadas.

ARTICULO 460. RESOLUCIONES SOBRE MEDIDAS PRECAUTORIAS. RECURSOS. Son apelables en el efecto devolutivo las resoluciones que se dicten de acuerdo con lo dispuesto por los artículos 455 a 459. El recurso respectivo deberá interponerse dentro de tercero día.

CONCORDANCIAS

1- Art. 500 C.T.

SECCION IV
DE LA DEMANDA

ARTICULO 461. DEMANDA. CONTENIDO. Toda demanda contendrá:

a) Los nombres y apellidos, la profesión u oficio, la edad aproximada y el vecindario del actor y del demandado;
b) La exposición clara y precisa de los hechos en que se funda;
c) La enunciación de los medios de prueba con que se acreditarán los hechos y la expresión de los nombres, apellidos y domicilio de los testigos. Si el demandante deseare que el Juzgado haga comparecer a éstos, indicará las señas exactas del lugar donde trabajan o viven; y si se tratare

de certificaciones u otros documentos públicos, el actor expresará la oficina donde se encuentran, para que la autoridad ordene su expedición libre de derechos;

d) Las peticiones que se someten a la resolución del Tribunal; y

e) Señalamiento de casa para oír notificaciones.

No es necesario estimar el valor pecuniario de la acción.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 452 C. T. y 313 Código Procesal Civil con relación a ampliación de la demanda.

2- Art. 602 C.T. y art. 879 del Código Civil con relación a la interrupción de la prescripción.

CON RELACION AL INCISO A:

1- Art. 46 C.T. con relación a capacidad de menores de edad.

2- Art. 402 párrafo segundo con relación a agotamiento de vía administrativa.

CON RELACION AL INCISO C:

1- Art. 470 C.T. con relación a oportunidad de ofrecer pruebas en contestación de audiencia sobre excepciones.

2- Art. 476 C.T. con relación a oportunidad para ofrecer prueba documental y confesional.

3- Arts. 452 C. T. y 316 y s.s. Código Procesal Civil con relación a regulación general de la prueba.

4- Art. 501 inc. d) y 502 párrafo segundo C.T. con relación a prueba en segunda instancia.

5- Art. 561 C.T. con relación a prueba en Casación.

6- Arts. 478, 479 y 480 C.T. con relación a la prueba testimonial.

7- Art. 489 C.T. con relación a prueba para mejor proveer.

8- Art. 25 C.T. y 414 C.P.C. con relación a la prueba del contrato de trabajo.

9- Art. 161 y 414 C.P.C. con relación a la prueba de las vacaciones.

10- Arts. 176 y 235 inc. e) con relación a prueba del salario.

CON RELACION AL INCISO D:

1- Arts. 601 y s.s. con relación a normas sobre prescripción en materia laboral y art. 32 C.T. con relación a caducidad patronal.

2- Arts. 31, 34, 61, 82, 84, 85, 94 bis, 455 párrafo segundo, 606 párrafo segundo, 535 párrafo segundo, con relación a cobro de daños y perjuicios en sede laboral.

3- Art. 18 y s.s. y 28 Ley Contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia, No. 7476.

4- Arts. 28, 29, 30 y 87 párrafo segundo C.T. con relación a otras indemnizaciones reguladas en este Código.

5- Leyes No. 1835 del 10 de diciembre de 1954, No. 1981 del 7 de noviembre de 1955, y No. 2412 del 23 de octubre de 1959, con relación a normas de aguinaldo para el Sector Público, Instituciones Autónomas y Municipalidades, y Sector Privado respectivamente.

CON RELACION AL INCISO E:

1- Ley No. 7637, Ley de Notificaciones, Citaciones y otras Comunicaciones Judiciales.

ARTICULO 462. DEMANDA. FALTA DE REQUISITOS. Si la demanda se presentare por escrito y no estuviere en formal legal, el Juez, de oficio, ordenará al actor que subsane los defectos de forma y para ello le puntualizará los requisitos omitidos o no llenados como es debido. La resolución que dicte no tendrá recurso alguno y mientras no se cumpla lo que ella ordena no se dará trámite a ninguna gestión del actor.

Caso de que el Juez no haga observación respecto de la forma de la demanda y de que la parte al oponer excepciones señale algún defecto legal, el Juez, si hallare procedente lo

dicho por la parte demandada, actuará de conformidad con las disposiciones del párrafo anterior.

ARTICULO 463. DEMANDA. INTERPOSICION VERBAL. Si la demanda se interpusiere verbalmente, el Secretario levantará acta lacónica con todos los requisitos a que se refiere el artículo 461.

SECCION V

DEL JUICIO VERBAL Y DEL PERÍODO CONCILIATORIO

ARTICULO 464. DEMANDA. TRASLADO. Presentada en forma una demanda, o corregidos los defectos en su caso, el Juez conferirá traslado de ella al demandado concediéndole, según las circunstancias, entre seis y quince días, para que la conteste por escrito, previniéndole, que debe manifestar respecto de los hechos, si reconoce los hechos como ciertos o si los rechaza por inexactos, o bien, si los admite, con variantes o rectificaciones, bajo el apercibimiento de que si así no lo hiciere, se tendrán por probados aquéllos sobre los cuales no haya dado contestación en forma debida. También prevendrá el Juez al demandado que al contestar la demanda, debe ofrecer la prueba que le interese y señalar casa u oficina donde oír notificaciones, bajo los apercibimientos de ley.

En los juicios de menor cuantía se admitirá la contestación verbal, de la que se levantará acta.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

CONCORDANCIA

1- Ley No. 4284 del 9 de diciembre de 1968, Ley de Creación del Tribunal de Trabajo de Menor Cuantía.

2- Art. 35 y 36 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República.

3- Ley No. 7637, Ley de Notificaciones, Citaciones y otras Comunicaciones Judiciales.

4- Arts. 461 inc. c), 470, 476, 501, 502 y 561 C.T. con relación a oportunidades procesales para ofrecer prueba.

ARTICULO 465. Derogado por ley No. 7637, Ley de Notificaciones, Citaciones y otras Comunicaciones Judiciales.

ARTICULO 466. DEMANDA. RECONVENCION DEL ACTOR. El demandado podrá al contestar la demanda, reconvenir al actor, siempre que el respectivo reclamo sea conexo con el que contenga la demanda. A la reconvención es aplicable lo dispuesto por el artículo 461.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

CONCORDANCIA

1- Arts. 452 C. T. y 313 Código Procesal Civil con relación a ampliación de la reconvención.

ARTICULO 467. CONTRADEMANDA. TRASLADO. Si hubiere contrademanda, el Juez dará traslado de ella al reconvenido para que la conteste en forma verbal o escrita, concediéndole al efecto un término que fijará, según las circunstancias, entre tres y ocho días, con las prevenciones que indica el artículo 464.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

CONCORDANCIA

1- Art. 32 C.T. con relación a caducidad patronal.

ARTICULO 468. NO CONTESTACION DE DEMANDA O DE RECONVENCION. EFECTOS. Si el demandado no

contestare la demanda o el reconvenido la reconvención, dentro del término que al respecto se les haya concedido, se tendrán por ciertos, en sentencia, los hechos que sirvan de fundamento a la acción, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan. Esta regla se aplicará también en cuanto a los hechos de la demanda y de la contrademanda, acerca de los cuales el demandado o el reconvenido, no haya dado contestación en la forma que indica el artículo 464.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

SECCION VI
De las excepciones

ARTICULO 469. EXCEPCIONES. OPOSICION. Todas las excepciones se opondrán en el momento de contestar la demanda o contrademanda, salvo las de cosa juzgada, prescripción y transacción ajustada a las leyes de trabajo, que se podrán alegar antes de que se dicte sentencia de segunda instancia. Aunque el demandado o el reconvenido opusieran alguna excepción dilatoria, no por ello dejarán de quedar obligados a contestar en cuanto al fondo, la correspondiente acción.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

CONCORDANCIA

1- Arts. 452 C. T. y 301 y 452 Código Procesal Civil con relación a efecto de excepciones sobre medidas precautorias.

ARTICULO 470. EXCEPCIONES. AUDIENCIA. Acerca de las excepciones opuestas, el Juez dará audiencia por tres

días a la parte contraria, la cual podrá dentro de este término, ofrecer la prueba que le interese.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

CONCORDANCIA

1- Arts. 422 inciso b), 472 y 476 C.T. con relación a excepción de incompetencia por razón de la materia.

ARTICULO 471. EXCEPCIONES DILATORIAS. El Juez resolverá de previo las excepciones dilatorias, dándole preferencia a la incompetencia de jurisdicción, para lo cual ordenará recibir las pruebas propuestas o cualesquiera otras que estime necesarias. Las demás excepciones las dejará para sentencia.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

ARTICULO 472. EXCEPCIONES. INCOMPETENCIA POR TERRITORIO Y/O MATERIA. La excepción de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia o del territorio, será resuelta de acuerdo con las reglas aplicables al caso, que establecen los artículos 422 y 423.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

CONCORDANCIA

1- Arts. 422 inciso b) y 470 C.T. con relación a excepción de incompetencia por razón de la materia.

ARTICULO 473. EXCEPCIONES DILATORIAS. APELACION. Las resoluciones que declaren con lugar las otras excepciones dilatorias, serán apelables en ambos efectos.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

CONCORDANCIA

1- Art. 500 C.T. con relación a recurso de apelación.

SECCION VII
DE LA CONCILIACIÓN Y LAS PRUEBAS

ARTICULO 474. PROCEDIMIENTO. AUDIENCIA DE CONCILIACION Y PRUEBA. Contestada la demanda o en su caso, la reconvención, vencido el término a que se refiere el artículo 470 y resueltas las excepciones dilatorias que hubieren sido opuestas, el Juez convocará a las partes a una comparecencia de conciliación y de pruebas, con señalamiento de fecha y hora.

Si fuere numerosa la prueba que deba recibirse, el Juez podrá hacer dos señalamientos y aún tres, en casos de asuntos muy importantes por la cuantía de la cosa litigada o por la índole de los intereses en juego. Entre uno y otro señalamiento no deberá mediar un intervalo mayor de tres días.

El Juez indicará las pruebas que se recibirán en cada una de las diligencias ordenadas, y prevendrá a las partes presentarlas, bajo apercibimiento de ser declaradas inevacuables si no lo fueren oportunamente.

Queda a salvo de lo dispuesto por este artículo, la convocatoria de audiencia que para circunstancias especiales, autoriza expresamente el presente capítulo.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

ARTICULO 475. PROCEDIMIENTO. AUDIENCIA DE CONCILIACION. En la comparecencia procurará el Juez, en primer lugar, avenir a las partes proponiéndoles los medios

de conciliación que su prudencia le sugiera y haciéndoles ver la conveniencia que un arreglo tiene para ellos.

Si alguna de las partes no concurriere a la primera comparecencia, el Juez deberá intentar la conciliación en cualquiera otra en que ambos litigantes estuvieren presentes.

Si las partes llegaren a un acuerdo, se dejará constancia de sus términos en el Acta correspondiente y en el mismo acto el Juez lo aprobará, salvo que fuere evidentemente contrario a las leyes de trabajo.

El arreglo aprobado por resolución firme, tiene el valor de cosa juzgada y se procederá a hacerlo efectivo por los trámites de ejecución de sentencia.

Si el juez no consigue avenimiento, o el que celebren las partes no fuere aprobado, se continuará el juicio procediéndose de inmediato a recibir las pruebas que se limitarán a los hechos respecto de los cuales las partes no estén conformes. Cuando el arreglo fuere parcial, se continuará la causa en la parte en que no se hubiere producido acuerdo.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

CONCORDANCIA

1- Art. 582 y s.s. C.T. con relación a ejecución de sentencia.

ARTICULO 476. PROCEDIMIENTO. PRUEBAS. Se rechazará de plano la prueba que no fuere ofrecida por las partes en la oportunidad que indica la ley.

Sin embargo, antes de que los autos estén listos para el fallo, se admitirán todos los documentos que aporten los litigantes. Inmediatamente que sean presentados, el Juez dará audiencia por tres días a la parte contraria, quien podrá ofrecer dentro de ese término, la prueba que estime conveniente para combatirlos. Si el juez lo juzgare necesario, ordenará que se evacúen todas aquellas pruebas que no tiendan a entorpecer el curso normal del juicio.

También podrá cualquiera de las partes pedir confesión a la contraria, antes de que se haya dictado sentencia de primera instancia.

Respecto a testigos, las partes podrán ofrecer hasta cuatro sobre cada uno de los hechos que intenten demostrar, pero el Juez, reducirá su número siempre que lo estime necesario.

REFERENCIA

Así reformado por Ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 461 inc. c), 464, 470, 501, 502 y 561 C.T. con relación a oportunidades procesales para ofrecer prueba.

2- Arts. 452 C. T. y 452 y 368 y s.s. Código Procesal Civil con relación a prueba documental.

3- Arts. 452 C. T. y 452 y 333 y s.s. Código Procesal Civil con relación a prueba confesional.

4- Arts. 452 C. T. y 365 Código Procesal Civil con relación a número máximo de testigos.

5- Arts. 43, 44 y 45 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, No. 1860 del 21 de abril de 1955, con relación a valor de las actas levantadas ante el Ministerio de Trabajo.

JURISPRUDENCIA

DOCUMENTOS. REGISTRO DE ASISTENCIA MEDICA. VALOR PROBATORIO. "...de modo que mientras no se demuestra la inexactitud del documento en relación a los libros, registros o tarjetas en que el respectivo centro hospitalario o clínico hace constar los servicios que se prestan a los asegurados, es obvio que los Jueces no pueden desconocer el valor probatorio de esos avisos formales que la Caja extiende y remite al patrono, pues se trata de documentos que emanan de una institución del Estado y que, por lo mismo, hacen fe sin necesidad de ninguna diligencia judicial de reconocimiento." Sala de Casación, No. 42 de las 14:15 hrs. del 18 de mayo de 1973.

ARTICULO 477. PROCEDIMIENTO. OBLIGACION DE CONCURRIR A DECLARAR. Todo habitante del país que no esté justamente impedido o comprendido por las excepciones de ley, tiene obligación de concurrir al llamamiento judicial que se le haga para declarar en un juicio de conocimiento de los Tribunales de Trabajo, sobre lo que fuere preguntado.

ARTICULO 478. PROCEDIMIENTO. TESTIGOS. CITACION. Siempre que las partes dieren las señas exactas del lugar donde viven o trabajan los testigos, éstos serán citados por medio de las autoridades de policía o de trabajo con un día de anticipación por lo menos al señalado para su examen, bajo la prevención de que se les aplicarán, si fueren inobedientes, las disposiciones de los artículos 428 del Código de Procedimientos Penales y 139, inciso segundo, el Código de Policía.

Dichas autoridades entregarán a cada testigo una cédula que expresará el nombre del Juez que la expide; nombre y apellidos del testigo e indicación de las señas a que alude el párrafo anterior; día, hora y lugar en que debe comparecer y la pena que se le impondrá si no lo hiciere o se negase a declarar; y la firma del Juez o la de su Secretario.

El Secretario anotará en el expediente el día y hora en que entregue o remita las cédulas a la autoridad respectiva, quien cumplimentará la orden enseguida, y avisará por escrito al Juez el resultado de la comisión, bajo apercibimiento de corrección disciplinaria que éste impondrá con multa de diez a veinticinco colones, fuera de las demás responsabilidades en que pudieren incurrir los omisos.

CONCORDANCIA

1- Art. 392 inc. 3) Código Penal con relación a Desacato y Desobediencia.

ARTICULO 479. PROCEDIMIENTO. TESTIGOS. COMISION. El Juez podrá comisionar por telégrafo, sin costo para

las partes, a cualquier otro funcionario judicial de inferior categoría o a la autoridad política o de trabajo de determinada localidad, para que reciba declaraciones de testigos residentes en lugares lejanos de su jurisdicción.

Las respuestas las comunicará el comisionado en igual forma, a la mayor brevedad posible, pero quedará obligado a remitir al Juez comitente, sin pérdida de tiempo, las actas originales en que se hizo constar la diligencia.

Si los testigos residieren en la jurisdicción territorial de otro Juez de Trabajo, se librarán de oficio los exhortos correspondientes. No obstante, si se tratare de un caso urgente, el Juez también podrá hacer uso de la facultad que le otorga el párrafo trasanterior.

ARTICULO 480. PROCEDIMIENTOS. TESTIGOS. LICENCIA. Queda prohibido a los patronos negar permiso a los trabajadores para ausentarse del lugar donde ejecutan sus labores, cuando éstos deban comparecer como testigos o actuar en alguna otra diligencia judicial. Tampoco podrán rebajarles sus salarios por tal motivo, siempre que los trabajadores muestren, por anticipado, la respectiva orden de citación o de emplazamiento.

ARTICULO 481. PROCEDIMIENTOS. INCIDENTES DE TACHA. Los incidentes de tacha no interrumpen el curso normal del juicio ni el Juez está obligado a pronunciarse expresamente sobre ellos, pero si deberá tenerlos a la vista en el momento de dictar sentencia.

No se admitirán como causales de tacha la subordinación que tenga el testigo derivada sólo del contrato de trabajo, ni las que provengan únicamente de un simple interés indirecto en el litigio.

Las pruebas dirigidas a tachar los testigos se admitirán siempre que fuesen pertinentes y que se ofrezcan dentro de las veinticuatro horas posteriores a la declaración de éstos. Para la evacuación de dichas pruebas sólo se señalará una comparecencia.

CONCORDANCIA

1- Arts. 452 C. T. y 452 y 357 Código Procesal Civil.

JURISPRUDENCIA

DECLARACION DE FAMILIARES DE LAS PARTES. "...el ataque que el recurrente le hace a la prueba testimonial recibida, en primer lugar aduciendo que fue recibida sin asistencia de partes, y en segundo que se trata de algunos testigos parientes del actor, tampoco es aceptable porque es permitido legalmente darle valor a sus testimonios, máxime en el presente caso en que esos parientes también eran trabajadores del mismo accionado (artículos 335 del Código Procesal Civil y 474 del Código de Trabajo)." Sala Segunda de la Corte, No. 235 de las 15 hrs. del 5 de noviembre de 1986.

ARTICULO 482. PROCEDIMIENTO. DICTAMEN PERICIAL. Cuando se requiera dictamen pericial, el Juez nombrará uno o dos peritos que, a ser posible, dictaminarán en forma verbal o escrita en la misma comparecencia. Si no pudieren hacerlo, la prueba se recibirá, sin necesidad de señalamiento especial, en la siguiente comparecencia.

ARTICULO 483. PROCEDIMIENTO. RECUSACION DE PERITOS. No podrán las partes recusar a los peritos, pero el Juez podrá reponerlos en cualquier momento si llegare a tener motivo para dudar de su imparcialidad o de su falta de pericia, sea por propia convicción o por gestiones de la parte perjudicada.

ARTICULO 484. PROCEDIMIENTO. PRUEBA. ACTA. El resultado de las pruebas evacuadas se consignará en un acta lacónica.

Si se presentaren testigos o nombrare el Juez peritos, serán juramentados en debida forma, pero en dicha acta no se consignará nada al respecto. La simple referencia que en ella se haga del testigo o perito indicará que fue juramentado legalmente. Igual regla se observará respecto de las partes cuando se les pida confesión. En cuanto a las generales de ley,

con las partes, sólo se hará referencia en las actas cuando el declarante tenga algún nexo con los litigantes que pueda servir para calificar su declaración.

ARTICULO 485. PROCEDIMIENTO. TESTIGOS. INTERROGATORIO. Los testigos deben ser interrogados sobre hechos generales, a efecto de evitar que por medio de las preguntas respectivas el litigante o litigantes interesados en sus declaraciones favorables les indiquen, de manera expresa o implícita, las correspondientes respuestas. No obstante, las repreguntas sí deberán hacerse sobre hechos simples, en forma clara y concreta.

En cada una de las contestaciones de los testigos, éstos expresarán con precisión el fundamento de su dicho y explicarán a su modo y por sí mismos lo que sepan acerca de los hechos sobre los que son preguntados o repreguntados.

No se consignarán en la referida acta las preguntas ni las repreguntas que formulen las partes a los testigos. Estas se harán por medio del Juez en forma verbal, y sólo se hará constar en aquélla la respuesta en lo que fuere pertinente para la decisión del punto controvertido.

CONCORDANCIA

1- Arts. 452 C. T. y 452 y 354 y s.s. Código Procesal Civil.

JURISPRUDENCIA

DECLARACIONES RENDIDAS EN SEDE ADMINISTRATIVA. OBLIGACION DE RATIFICACION EN SEDE JUDICIAL. "Es cierto que se aportó a los autos certificación de la información administrativa que llevó a cabo la empresa demandada, pero ese documento no es suficiente según la reiterada jurisprudencia de los tribunales para tener por válidas las declaraciones de las personas que fueron llamadas a rendir testimonio en la mencionada información. Y eso es así, porque de admitirse que tales testimonios puedan tener el mismo valor que los recibidos ante un juez, equivaldría a romper el equilibrio que debe existir entre las partes, y se estaría admitiendo una prueba de testigos que sólo puede ser recibida, extra-tribunales, por los notarios receptores de prueba, quienes están sujetos a un régimen especial que determina el Código de Procedimientos

Civiles. Por otra parte, cuando se afirma que puede alterarse el equilibrio entre las partes, se está diciendo entre otras cosas, que a una de ellas se le estaría limitando su derecho a formular repreguntas y hasta interponer tachas contra algunos deponentes, no obstante el valor relativo que éstas tienen en materia laboral." Sala Segunda de la Corte, No. 64 de las 8:30 hrs. del 3 de agosto de 1988.

DECLARACIONES RENDIDAS EN OTRO PROCESO JUDICIAL. . OBLIGACION DE RATIFICACION DENTRO DEL PROCESO. "Las declaraciones de testigos rendidas en la instructiva penal contra P.V.M. y otros, no pueden servir de prueba en autos, por no haber sido ratificada en el presente proceso y desde que se obtuvieron sin posible intervención alguna del accionante..." Sala de Casación, No. 16, I Semestre, Tomo Unico, 1962.

DECLARACIONES RENDIDAS ANTE NOTARIO: "...Sobre ese aspecto, esta Sala considera que tales deposiciones al no ser ratificada en estrados judiciales, carecen de toda validez; no porque se dude en forma alguna de la seriedad y honestidad de los distinguidos profesionales que autorizaron las escrituras sino por cuanto las pruebas recibidas en esa forma no están sujetas a contradicción por medio de las correspondientes repreguntas que se pueden hacer al evacuarse las mismas. Al realizarse así se crea un estado de indefensión para la parte a quien perjudican. De otro lado, solamente los notarios receptores de pruebas están autorizados para recibir declaraciones y siempre y cuando hayan sido designados por un Juez para tal efecto. De modo que no es cualquier profesional quien puede recibir declaraciones y que éstas sean válidas en un juicio (artículos 138 de la Ley Orgánica del Poder Judicial y 324 del Código de Procedimientos Civiles). Claro está que si las declaraciones presentadas por la parte actora hubieran sido ratificadas en estrados judiciales sí tendrían valor pues al hacerse tal cosa, la parte a quien perjudican los testimonios podía haber usados los medios de contralos de la prueba que la ley garantiza." Sala Segunda de la Corte, no. 106 de ls 9:20 hrs. del 14 de octubre de 1988.

DECLARACIONES. MANIFESTACION DE TESTIGOS POSTERIORES A DECLARACIONES EN JUICIO. "Se han aportado a esta instancia cartas enviadas por los testigos L.A.N. y V.J.C., en las que se desdicen de lo que declararon en el juicio, pero tales cartas carecen del necesario valor probatorio, pues no se trata de documentos auténticos, y como prueba testimonial adolecen de la solemnidad que requiere la ley..." Tribunal Superior de Trabajo, No. 3019 de las 9:30 hrs. del 29 de julio de 1976.

ARTICULO 486. PROCEDIMIENTO. AUDIENCIAS DE PRUEBA. Si toda la prueba no lograre recibirse en la compa-

recencia, se señalará día y hora para una nueva. Fuera de ésta, no podrán verificarse otras comparecencias, a menos que se trate de asuntos que el Juez estime muy importantes por la cuantía de la cosa litigada o por la índole de los intereses en juego, en cuyo caso citará para una tercera comparecencia. Queda a salvo de lo dispuesto por este artículo la convocatoria de audiencias que para circunstancias especiales autoriza expresamente el presente Capítulo.

ARTICULO 487. PROCEDIMIENTO. PRUEBAS INEVACUABLES. El Juez declarará, de oficio, inevacuables las pruebas que no se reciban en las comparecencias o dentro del término improrrogable que él señale, en caso de que para su recepción se haya comisionado a otro funcionario. Es entendido que no podrá declararse inevacuable la prueba no recibida en tiempo por culpa del Despacho.

ARTICULO 488. PROCEDIMIENTO. PARTICIPACION DE LA INSPECCION DE TRABAJO. Cuando lo estime indispensable para el acertado fallo del litigio, el Juez solicitará de la Inspección General de Trabajo el envío inmediato de un Inspector para que se constituya en lugar, establecimiento o empresa afectado por la controversia. También podrá pedirlo por gestión de cualquiera de las partes.

CONCORDANCIA

1- Art. 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, No. 1860 del 21 de abril de 1955, con relación a valor de pruebas calificadas de las actas de los inspectores.

ARTICULO 489. PROCEDIMIENTO. PRUEBA PARA MEJOR PROVEER. El Juez también podrá ordenar para mejor proveer, en cualquier momento, aquellas otras diligencias probatorias que estime necesarias para el mejor esclarecimiento de los hechos.

Siempre que falten bases y pruebas para resolver de una vez en sentencia las cuestiones de fondo del juicio junto con

las indemnizaciones correspondientes, el Juez en forma explícita les prevendrá a las partes que suplan la omisión dentro de un plazo que no excederá de ocho días bajo el apercibimiento de desestimar en sentencia los puntos acerca de los cuales no haya sido acatada la orden.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 668 de 14 de agosto de 1946.

CONCORDANCIA

1- Art. 491 C.T. con relación a prueba para mejor proveer en caso de no contestación de demanda.

SECCION VIII
DE LA SENTENCIA

ARTICULO 490. SENETENCIA. CONFORMIDAD DE LAS PARTES SOBRE LOS HECHOS. Si las partes estuvieren conformes en los hechos alegados, el Juez procederá, sin más trámite, a dictar sentencia dentro del término de cinco días.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

JURISPRUDENCIA

SENTENCIA. HECHOS NO INVOCADOS OPORTUNAMENTE. "La demanda y la contestación fijan los puntos litigiosos y no es dable a los jueces fundamentar su fallo en hechos que no han sido invocados oportunamente por las partes." Tribunal Superior de Trabajo, No. 750 de las 15:30 hrs. del 14 de febrero de 1980.

ARTICULO 491. NO CONTESTACION DE LA DEMANDA. PRUEBA PARA MEJOR PROVEER. Si el demandado no contestare en tiempo la acción, se tendrán los autos conclusos para el fallo, sin necesidad de declaratoria de rebeldía, conservando el Juez la facultad de ordenar prueba para mejor proveer.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

ARTICULO 492. SENTENCIA. TERMINO. En los demás casos, una vez evacuadas todas las pruebas o declaradas, inevacuables las que lo fueren, el Juez pronunciará sentencia, dentro de los cinco días siguientes a aquél en que estuvieren listos los autos para el fallo.

REFERENCIA

Así reformado por Ley N° 3702 de 22 de junio de 1966.

ARTICULO 493. PRUEBA. APRECIACION EN CONCIENCIA. Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio.

JURISPRUDENCIA

ALCANCES Y LIMITES DE APRECIACION DE LA PRUEBA EN CONCIENCIA. DERIVACION DE PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. "Lleva razón la representación de la Procuraduría General de la República al concluir que de la norma transcrita es imposible derivar una autorización para que los jueces laborales violen los derechos o normas constitucionales, por cuanto únicamente se establece el poder jurisdiccional de apreciar la prueba en conciencia, estableciendo dos supuestos en la que ésta resulta legítima: a) en el tanto no se esté en la hipótesis de que de conformidad con el ordenamiento jurídico ello resulte expresamente prohibido; y b) que cuando se haga sea en forma fundamentada, sea en el principio de equidad o de cualquier naturaleza. De esta manera, la apreciación de la prueba en conciencia no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez –como funcionario público que es– se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad; por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y principios de razonabilidad, que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política, tal y como lo entendió esta Sala en sentencia 3484-94, de las doce horas del ocho de julio de mil novecientos noventa y cuatro, en que determinó que las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso... De esta manera, lejos de afectar un derecho constitucional, establece un presupuesto procesal formal para garantizar precisamente el debido proceso: el de fundamentar la apreciación de la prueba que permitirá al eventual agraviado su defensa en relación con lo que es objeto de su perjuicio y al órgano superior hacer un examen justo de los autos qu sean elevados a su conocimiento. Asimismo, cabe señalar que este principio es una manifestación de la aplicación del principio protector que rige la jurisdicción laboral, y que se concreta en el principio *'in dubio pro operario'* que se justifica en virtud de la desigualdad básica que se da entre las partes –patrono-trabajador–, no sólo por la relación de subordinación en que se halla el trabajador, sino, fundamentalmente por la natural disponibilidad de los medios de prueba que tiene el empleador, la cual contrasta sensiblemente con la dificultad del empleado en este aspecto. Debe hacerse la advertencia que lo que sí resulta contrario al orden constitucional es el fallar en conciencia y con total prescidencia de los demás elementos de convicción, tal y como lo señaló esta Sala en sentencia de constitucionalidad número 5546-95 de las quince horas seis minutos del once de octubre de mil novecientos noventa y cinco." Sala Constitucional, No. 4448-96 de las 9 hrs. del 30 de agosto de 1996.

APRECIACION DE LA PRUEBA. APLICACIóN DEL IN DUBIO PRO OPERARIO. "... En todo caso, bien hicieron los tribunales, con la prueba tan endeble a que se ha hecho referencia, aplicar el in dubio pro operario y declarar procedente la demanda planteada por la actora." Sala Segunda de la Corte, No. 173 de las 15 hrs. del 4 de setiembre de 1985. Ver en igual sentido Sala Segunda de la Corte, No. 102 de las 15:30 hrs. del 19 de junio de 1985.

DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA. "Todo aquel que intente una acción u oponga una excepción, es obligado a probar los hechos en que descansa la acción o excepción. De manera que al actor en este asunto correspondía la carga de la prueba, toda vez que según su dicho él fue destituido del puesto que desempeñaba en el Restaurante T.S.A., lo que fue denegado por el representante legal de esa compañía..." Sala Segunda de la Corte, No. 174 de las 9:30 hrs. del 10 de setiembre de 1986.

CAUSAL DE DESPIDO. CARGA DE LA PRUEBA. "Una vez más toca decir a este Tribunal que cuando el patrono admite el despido, es a

él y no al trabajador a quien corresponde demostrar la causa que le dio origen...." Tribunal Superior de Trabajo, No. 2504 de las 14:30 hrs. del 24 de junio de 1976.

AUSENCIAS JUSTIFICADAS. CARGA DE LA PRUEBA. "Tratándose de despidos por ausencias al trabajo, corresponde al empleado probar que el patrono o sus representantes le concedieron permiso para ausentarse..." Tribunal Superior de Trabajo, No. 945 de las 16 hrs. del 26 de julio de 1985.

CONSORCIO PATRONAL. PRUEBA. "Con arreglo a esos principios, basta entonces demostrar el nexo económico de las distintas sociedades que integran una empresa, para estimarla, laboralmente, como un mismo patrono..." Tribunal Superior de Trabajo, No. 1607 de las 9:15 hrs. del 18 de abril de 1976.

DESCONOCIMIENTO REAL DE VERDADERO PATRONO: "... La situación tal y como se plantea, en realidad era confusa para la actora en cuanto a saber a ciencia cierta, cuál era la verdadera identidad del ente patronal, desde luego, a ello contribuyó en gran parte la misma demandada ... Ante tal situaciones muy posible que la señora .... no supiera con certeza quien era su verdadero patrono, para en esa forma encaminar su acción contra quien verdaderamente correspondía. En otras oportunidades esta Sala se ha pronunciado porque tanto la doctrina como la jurisprudencia se inclinan por sostener que el trabajador no está obligado a conocer la naturaleza jurídica de su patrono, por eso, y ya para el caso concreto, se sigue sosteniendo que el trabajador no tiene obligación de saber quién es su verdadero patrono, pero en realidad es importante considerar que todo en definitiva depende del resultado de las pruebas existentes, y como ya se indicó existen motivos suficientes para estimar que la acción está bien planteada contra la sociedad aquí demandada..." Sala Segunda No. 25 de las 9:20 horas del 20 de marzo de 1985.

PAGO DEL SALARIO. CARGA DE LA PRUEBA. "La prueba del pago del salario, corresponde a la parte patronal y no a la actora, como lo ha entendido el señor Juez a quo, pues lo que debía demostrarse en juicio es el descargo de esa obligación, la que sólo podía estar a cargo del deudor –patrono–..." Tribunal Superior de Trabajo, No. 1663 de las 10:45 hrs. del 24 de mayo de 1974.

MONTO DEL SALARIO. VALOR DE PLANILLAS DE LA CAJA. "En sentencia No. 14 de las 14 horas del 19 de abril de 1978, la Sala de Casación dijo lo siguiente: 'De suerte que, en falta de otras pruebas, debe estarse a lo que el apoderado de la Sociedad reconoció al contestar la demanda, pues los salarios que se consignarn en las planillas del Seguro

Social, a base de una declaración unilateral del patrono, no constituyen prueba absoluta e irrefutable en perjuicio del trabajador'. Y agrega este Tribunal que si bien el artículo 207 inciso f) del Código de Trabajo dispone que 'Las planillas y demás constancias de pago servirán de prueba preferente para la fijación del verdadero monto del salario', hoy día esa prueba se ha perjudicado con relación a las que se elaboran para el pago de los regímenes del Seguro Social, porque generalmente se señalan en ellas salarios inferiores a los que realmente devengan los trabajadores, y solo podrían probar en aquellos casos en que constituya el mejor elemento de prueba, escogido conforme a los principios de la sana crítica..." Tribunal Superior de Trabajo, No. 3190 de las 16:35 hrs. del 17 de julio de 1980.

HORAS EXTRA. PRUEBA. "Que el trabajo en horas extras no se demostró con suficiente claridad como correspondía hacerlo a la parte interesada. La prueba que se ofreció sobre el particular se refiere a que la señora M., ...salía algunas veces tarde de su trabajo, a eso de las nueve de la noche; y ante esta poca claridad sobre las horas extra que pudo haber trabajado ... el cálculo aproximado de tres horas diarias que durante ese mes acordaron los señores Jueces a favor de la actora, no tiene una sólida base probatoria, y por consiguiente, la partida acordada por ese concepto debe suprimirse..." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 123-86 de las 14 hrs. del 16 de julio de 1986.

ARTICULO 494. SENTENCIA. COSTAS. En ningún caso procederá el afianzamiento de costas, pero la sentencia contendrá expresión de que se condena en costas procesales, o en ambas costas, o que se pronuncia sin especial condenatoria en ellas.

Por costas procesales se entenderán todos los gastos judiciales de que no puede haber exención, como depósitos para responder a honorarios de peritos y otros análogos.

CONCORDANCIA

1- Arts. 452 C. T. y 452 y 221 y s.s. Código Procesal Civil.

JURISPRUDENCIA

CONDENATORIA EN COSTAS. REGLA GENERAL. "En cuanto al aparte en costas, tal y como se desprende del artículo 494 del Código de Trabajo en relación con el numeral 221 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral según lo dispone el artículo 452 de aquel cuerpo

normativo, la regla es condenar al vencido al pago de las costas, pues es justo que esa parte retribuya a la otra los gastos judiciales que la obligó a hacer, compeliéndola a litigar para hacer valer el derecho que injustamente se ha negado o, en el caso contrario, a defenderse de una pretensión injusta. Excepcionalmente se permite la exoneración de tales gastos, en los supuestos establecidos en el numeral 222 del Código Procesal mencionado, a saber: cuando el vencido haya litigado con evidente buena fe, cuando el contrario haya deducido pretensiones exageradas, cuando el fallo acoja solo parte de esas pretensiones, cuando el fallo admita defensas de importancia invocadas, o cuando haya vencimiento recíproco. Está previsto que esas excepciones, puedan ser puestas en práctica por quienes administran justicia, en cada caso concreto analizando sus particularidades, de manera que no basta invocar la existencia de alguno de esos supuestos para que proceda, obligatoriamente. En el caso sub exámine, el actor solicitó el reconocimiento del derecho que legalmente le correspondía tanto en sede administrativa como en la judicial, sin que fuesen atendidos sus reparos, teniendo que incurrir en una serie de gastos legales para que se le reconociese; por lo cual no puede considerarse, al demandado, como litigante de buena fe. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 91-95 de las 14:15 hrs. del 9 de marzo de 1995.

ARTICULO 495. SENTENCIA. HONORARIOS DE ABOGADO. CUOTA LITIS. LIMITES. Aunque haya estipulación en contrario, la sentencia regulará prudencialmente los honorarios que corresponden a los abogados de las partes. Al efecto, los tribunales tomarán en cuenta la labor realizada, la cuantía de la costa litigada y la posición económica del actor y del demandado. Dichos honorarios no podrán ser menores del quince por ciento ni mayores del veinticinco por ciento del importe líquido de la condenatoria o de la absolución en su caso; y si el juicio no fuere susceptible de estimación pecuniaria, los tribunales se sujetarán a lo que su conciencia les dicte. La parte que hubiere litigado sin el auxilio de abogado podrá cobrar los honorarios que a éste correspondieren, de acuerdo con lo dispuesto en el párrafo anterior.

El contrato de cuota litis en materia laboral se regirá por las disposiciones de los artículos 1043 y 1045 del Código de Procedimientos Civiles. Sin embargo, tratándose del trabajador, los honorarios que deba pagar a su abogado no podrán ser superiores en ningún caso al veinticinco por ciento del beneficio económico que adquiera en la sentencia

REFERÈNCIA

Así reformado por ley N° 5487 de 4 de marzo de 1974.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 452 C. T. y 227 y s.s. Código Procesal Civil.

2- Arts. 452 C. T. y 238 Código Procesal Civil con relación a cuota litis.

ARTICULO 496. SENTENCIA. RESOLUCION DE INCIDENTES. Salvo que el presente Código autorice expresamente un trámite especial, en estos juicios todos los incidentes se resolverán en sentencia, a menos que por su naturaleza puedan o deban decidirse inmediatamente que se formulen. En la primera hipótesis, una vez interpuestos, se dará audiencia por veinticuatro horas a la contraria; y en el segundo caso, se resolverán de plano.

CONCORDANCIA

1- Art. 452 C.T. y arts. 241, 242 y 301 del Código Procesal Civil con relación a medidas precautorias.

ARTICULO 497. SENTENCIA. COPIA A LAS PARTES. De todas las sentencias que pongan término a los juicios o imposibiliten su continuación, dictados por los Tribunales de Trabajo, se dará copia fiel a las partes en el momento de hacerles la respectiva notificación, y otra, firmada por el Secretario, se conservará en el archivo de cada Despacho. Cuando dichas resoluciones estuvieren firmes se enviará también copia autorizada a la Oficina Legal, de Información y Relaciones Internacionales del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 498. SENTENCIA. ADICION Y ACLARACION. El término para pedir adición o aclaración del fallo será de veinticuatro horas.

CONCORDANCIA

1- Arts. 452 C. T. y 158 y s.s. Código Procesal Civil.

JURISPRUDENCIA

ADICION Y ACLARACION. PROCEDENCIA. "... las adiciones o aclaraciones han de referirse exclusivamente a la parte resolutiva y no a la considerativa de una resolución... Por otro lado ... sólo es dable cuando éste es omiso o contiene oscuridades que pueden poner en duda los pronunciamientos de derecho que contiene." Tribunal Superior de Trabajo, No. 6716 de las 9:30 hrs. del 17 de diciembre de 1981.

SECCION IX
De los recursos

ARTICULO 499. RECURSOS. REVOCATORIA. Salvo lo dispuesto expresamente en otros artículos de este Título, o que se trate de sentencias o de autos que pongan fin al juicio o imposibiliten su continuación, cabrá el recurso de revocatoria contra todas las resoluciones de los Tribunales de Trabajo, siempre que se interponga dentro del término de veinticuatro horas.

CONCORDANCIA

1- Arts. 422 inciso b) y 472 C.T. con relación a excepción de incompetencia por razón de la materia.

2- Arts. 452 C. T. y 550 y s.s. y 553 y s.s. Código Procesal Civil.

ARTICULO 500. RECURSOS. APELACION. El recurso de apelación sólo cabrá en los casos expresamente señalados en este Título o cuando se ejercite contra las sentencias definitivas o contra los autos que pongan término al litigio o imposibiliten su continuación, siempre que se interponga dentro de tercero día.

CONCORDANCIA

1- Arts. 452 C. T. y 619 y s.s. Código Procesal Civil con relación a recurso de revisión.

2- Arts. 454, 462, 489, 513, 524 y 530 C.T. con relación a resoluciones que no tienen recurso de apelación.

3- Art. 582 inc. d) C.T. con relación a recurso de apelación en ejecución de sentencia.

4- Art. 460 C.T., con relación a recurso de apelación de medidas precautorias.

5- Art. 473 C.T. con relación a recurso de apelación de resolución que resuelve excepciones dilatorias.

6- Arts. 452 C. T. y 550 y s.s. y 559 y s.s. Código Procesal Civil.

ARTICULO 501. RECURSOS. APELACION. REGLAS ESPECIALES. El recurso de apelación contra las sentencias y los autos que pongan fin al juicio o imposibiliten su continuación, se regirá, además, por las siguientes reglas especiales:

a) No será admisible en asuntos de conocimiento de los Alcaldes cuando se formule en un juicio estimado en cien colones o menos, o cuando si no se hubiere estimado importe para el deudor la obligación de pagar la referida suma;
b) Cuando la notificación se hiciere personalmente, el funcionario que practique la diligencia hará saber al notificado que puede apelar verbalmente en ese mismo momento; pondrá razón de haber cumplido con esta formalidad expresando en el acta respectiva si el notificado manifestó su voluntad de apelar, siempre a reserva de lo que acerca de la admisión del recurso se resolviere en virtud de la disposición del inciso anterior;
c) Una vez notificadas las partes de las sentencias o autos a que se refiere este artículo, el expediente no se enviará al Superior, aunque los interesados hubieren apelado, sino un día después de transcurrido el término que señala el artículo 500, con el objeto de que tengan tiempo de razo-

nar ante el mismo Tribunal de primera instancia los motivos de hecho o de derecho en que apoyan su inconformidad y que a juicio de ellos, darán mérito para que el Superior enmiende total o parcialmente la resolución de que se trate.

d) Las partes podrán apelar o hacer la exposición razonada de que habla el inciso anterior, en forma verbal o escrita, y al formular su recurso o al exponer su alegato, estarán facultadas para pedir al Superior que admita, a título de mejor proveer, las pruebas que estimen convenientes ofrecer;

e) Si no hubiere apelación de ninguna de las partes dentro del término a que alude el artículo 500, la sentencia o auto quedará firme, salvo que la resolución respectiva se haya dictado en un conflicto individual o colectivo de carácter jurídico de cuantía inestimable o mayor de dos mil quinientos colones, o que, si no se hubiere estimado, importe para el deudor la obligación de pagar una suma que exceda de la cantidad apuntada. En estos casos de excepción, lo mismo que en otros señalados expresamente en el presente Título, el auto o sentencia de que se trate se someterá a consulta forzosa con el Superior.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 832 de 18 de diciembre de 1946 y por ley N° 668 de 11 de agosto de 1946.

CONCORDANCIA

1- Arts. 422, 524, 533, 551, 555, 575 y 582 inc. d) C.T. con relación a otras resoluciones que deben ser consultadas.

2- Arts. 461 inc. c), 464, 470, 476, 502 y 561 C.T. con relación a oportunidades procesales para ofrecer prueba.

JURISPRUDENCIA

APELACION. OBLIGACION DE RAZONAR LOS MOTIVOS. "En esta instancia, no se formula ningún reproche al fallo que se atiende, pues únicamente el recurrente se limitó a plantear la apelación correspondiente. De tal suerte, que este Tribunal, en las condiciones que preceden, no

puede formular ninguna consideración especial al respecto pues se entiende que la parte que apela debe solicitar del superior un pronunciamiento sobre los puntos en que el fallo la perjudica. ... De todas maneras que si no existen alegaciones de las partes, desde siempre este Tribunal Superior se ha limitado simplemente a confirmar el pronunciamiento del juzgador de grado, sin ignorar las prescripciones de los artículos 81 y 84 del Código Procesal Civil, pues como se dijo, no se formularon en su debida oportunidad procesal los yerros, reparos o agravios contra la sentencia que se recurre... Aparte de todo lo dicho, la redacción de los inciso c) y d) del artículo 494 *(actual 501)* del Código de Trabajo, en cierta medida obligan al recurrente a razonar los motivos de hecho o de derecho en que apoya su inconformidad, para que el Superior enmiende total o parcialmente la resolución de que se trata, conforme lo faculta el artículo 495 *(actual 502)* ibídem." Tribunal Superior de Trabajo, No. 39 de las 15:15 hrs. del 10 de enero de 1983. Ver en igual sentido Tribunal Superior de Trabajo, No. 304 de las 8:05 hrs. del 25 de marzo de 1983.

ARTICULO 502. RECURSOS. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. Una vez que los autos lleguen en apelación, o, en su caso, en consulta de la sentencia ante el Tribunal Superior de Trabajo, éste revisará, en primer término, los procedimientos; si encontrare que se ha omitido alguna formalidad capaz de causar efectiva indefensión, decretará la nulidad de actuaciones o de resoluciones que proceda y hasta donde sea necesario para orientar el curso normal del juicio. En este caso devolverá el expediente el Juez, con indicación precisa de las omisiones que deban subsanarse y de la corrección disciplinaria que corresponda, si hubiere mérito para imponerla.

En el supuesto contrario dictará su fallo, sin trámite alguno, dentro de los siete días posteriores a aquél en que recibió el expediente, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual se evacuará antes de quince días.

Toda sentencia del Tribunal Superior de Trabajo contendrá, en su parte dispositiva, una declaración concreta de que no ha observado defectos de procedimiento en la tramitación del juicio de que se trate.

Dicho Tribunal podrá confirmar, enmendar o revocar, parcial o totalmente, lo resuelto por el Juez, aunque el expediente le hubiere llegado en consulta o sólo por apelación de alguna de las partes.

CONCORDANCIAS

1- Art. 560 C.T. con relación a alcances de Recurso de Casación.

2- Arts. 461 inc. c), 464, 470, 501, 476 y 561 C.T. con relación a oportunidades procesales para ofrecer prueba.

JURISPRUDENCIA

RECURSO DE APELACION CONTRA SENTENCIA QUE RESUELVE INCIDENTE DE NULIDAD. IMPROCEDENCIA. "Es incuestionable, entonces, el hecho de que el proceso laboral está inspirado en los principios de inmediación, oralidad, concentración y celeridad, que han de permitir la existencia de un procedimiento ágil, poco formal, que facilite el acceso al órgano jurisdiccional y su pronta decisión, de ahí que se restrinja el número de recursos para evitar la lentitud, los atrasos innecesarios y, como elemento relevante, acentuar los poderes del órgano jurisdiccional. Desde el punto de vista estrictamente procesal debemos estudiar el supra citado artículo 500 de manera restrictiva, siendo que por auto que imposibilite la continuación del proceso debe entenderse aquél que suspenda la tramitación normal del mismo, el que una vez dictado impida la actuación jurisdiccional posterior, no permitiendo el desenvolvimiento normal de la relación jurídico procesal. Por ello, estimamos que el auto que deniega o rechaza un incidente de nulidad no es recurrible, pues no supone la paralización del proceso, como sí lo haría, por ejemplo, el auto que acoge una excepción de falta de agotamiento de vía administrativa. Ahora bien, el mismo Código de Trabajo, inspirado en los principios ya señalados, prevé aquella circunstancia en la que el juzgador, con su actuación, produce un desequilibrio procesal que viola la defensa en juicio, o debido proceso, y así obliga al Tribunal Superior de Trabajo, cuando la decisión llega en consulta o en apelación, a revisar los procedimientos, para determinar si se ha omitido alguna formalidad que sea capaz de causar una efectiva indefensión y, si así fuere, decretar la nulidad de las actuaciones y resoluciones que proceda, como se dispone en el artículo 502 del Código de repetida cita." Tribunal Superior de Trabajo de San José, Sección Segunda, No. 1511 de las 8:15 hrs. del 5 de noviembre de 1996.

NULIDAD EN MATERIA LABORAL. PROCEDENCIA. "Por otro lado, el artículo 385, párrafo octavo del Código de Procedimientos Civiles, aplicable también al subjúdice por disposición del citado 445 *(actual 452)* del Código de Trabajo, establece que la nulidad de actuaciones o resoluciones sólo se decretará cuando sea absolutamente indispensable su pronunciamiento para evitar indefensión... las nulidades no tienen por finalidad satisfacer pruritos formales, sino enmendar los perjuicios efectivos que pudieran surgir de la desviación de los métodos de debate cada vez que esta desviación supone una restricción de las garantías a que tienen derecho los litigantes." Tribunal Superior de Trabajo, No. 34 de las 14:50 hrs. del 10 de enero de 1983.

ARTICULO 503. SENTENCIAS. TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. RECURSOS. Las sentencias del Tribunal Superior de Trabajo no tendrán recurso alguno, excepto el de responsabilidad o el que se interpusiere ante la Sala de Casación en los casos previstos por el Capítulo Quinto de este Título.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 556 y s.s. C.T. con relación a Recurso de Casación.

2- Arts. 452 C. T. y 619 y s.s. Código Procesal Civil con relación a recurso de revisión.

CAPITULO III

DEL PROCEDIMIENTO EN LA RESOLUCIÓN DE LOS CONFLICTOS COLECTIVOS DE CARÁCTER ECONÓMICO Y SOCIAL

SECCION I

DEL ARREGLO DIRECTO

ARTICULO 504. COMITES PERMANENTES DE TRABAJADORES. COMPOSICION. FACULTADES. Patronos y trabajadores tratarán de resolver sus diferencias por medio del arreglo directo, con la sola intervención de ellos o con la de cualquiera otros amigables componedores. Al efecto, los trabajadores podrán constituir Consejos o Comités Permanentes en cada lugar de trabajo, compuestos por no más de tres miembros, quienes se encargarán de plantear a los patronos o a los representantes de éstos, verbalmente o por escrito, sus quejas o solicitudes. Dichos Consejos o Comités harán siempre sus gestiones en forma atenta y cuando así

procedieren, el patrono o su representante no podrá negarse a recibirlos, a la mayor brevedad que le sea posible.

REFERENCIA

Por voto de la Sala Constitucional No. 1696-92 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992, se declaró: "Se declaran inconstitucionales los artículos 375 (parte segunda) y 504 a 542 del Código de Trabajo por violación de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública...."

CONCORDANCIAS

1- Art. 387 C.T. con relación a arreglo directo durante huelga o paro.

2- Art. 506 C.T. con relación a comunicación a Ministerio de Trabajo de constitución de Comité Permanente.

3- Art. 8 inc. d) de la Ley de Asociaciones Solidaristas, No. 6970 del 7 de noviembre de 1984, con relación a prohibición de esas Asociaciones, sus órganos de gobierno y administración y a sus representantes legales, de celebrar convenciones colectivas y arreglos directos.

JURISPRUDENCIA

ARREGLO DIRECTO. REQUISITOS DURANTE LA TRAMITACION DE CONFLICTO COLECTIVO: "...este Tribunal considera que si bien es cierto el objetivo primordial de esta etapa consiste en conciliar o arreglar a las partes en discusión, en aras de la paz social, finalidad que se cumple con el arreglo directo; una vez planteado el conflicto, el arreglo directo debió ser suscrito o contar con la anuencia de los delegados de los trabajadores, quienes son únicos legítimos representantes en los problemas que se suscitan. Nótese que en el escrito inicial a estos delegados se les otorgaron plenos poderes para negociar, acordar y transar con la empresa en cualquiera de las etapas, y el mismo está vigente, no ha sido revocado. ... Sostener una tesis contraria a ésta sería permitir que la empresa, aprovechando sus poderes de dirección, socabe el movimiento de los trabajadores en detrimento de los procedimientos legales establecidos u objetivos de la legislación laboral." Tribunal de Conciliación de Cartago, resolución de las 8 hrs. del 12 de diciembre de 1986.

ARREGLO DIRECTO. REQUISITOS DURANTE LA TRAMITACION DEL CONFLICTO COLECTIVO: "Este Tribunal Superior ha aceptado los arreglos directos en estas diligencias, cuando el mismo está celebrado

entre la empresa y sus trabajadores y respaldado por un sesenta y un por ciento (61%) de los trabajadores, y además habiendo sido depositado y aprobado por el departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio del ramo. También, cuando dicho arreglo se haya firmado antes de la presentación del conflicto (ver No. 1472 de 10 horas 5 minutos del 1 de noviembre de 1984)... El arreglo a que se refiere el subjúdice no llena todos los requisitos supracitados, y por lo mismo cabe aprobar lo resuelto por el Tribunal de Conciliación de Cartago ... rechazando la nulidad interpuesta ... por improcedente." Tribunal Superior de Trabajo, No. 270 de las 16:30 hrs. del 11 de marzo de 1987.

ARREGLO DIRECTO. REQUISITOS DURANTE LA TRAMITACION DEL CONFLICTO COLECTIVO: "Dicho arreglo directo, a parecer goza de una mayoría calificada de empleados de la empresa en conflicto, pero fue promovido extemporáneamente ya que estas diligencias conciliatorias fueron presentadas al Juzgado Primero de Trabajo de Cartago, a las quince horas del veintisiete de octubre del año próximo pasado, y el arreglo de marras muy posteriormente. Además, no se consigna en el aludido arreglo directo que se tuviera por desistido en forma definitiva, como decisión firme y categórica, el presente conflicto, revocando los poderes y la representación concedida a los integrantes de la Delegación Obrera, así como el nombramiento de la asesoría respectiva. ... En lo que sí debe corregirse la resolución en examen, es sobre la aprobación por el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio del ramo, del citado arreglo, pues no es así, ya que únicamente le corresponde la fiscalización y el depósito." Tribunal Superior de Trabajo, No. 270 de las 16:30 hrs. del 11 de marzo de 1987.

ARTICULO 505. ARREGLO DIRECTO. REMISION AL MINISTERIO DE TRABAJO. CALIFICACION DE LEGALIDAD. VIA PARA RECLAMAR EL INCUMPLIMIENTO. Cuando las negociaciones entre patronos y trabajadores conduzcan a un arreglo, se levantará acta de lo acordado y se enviará copia auténtica a la Oficina de Asuntos Gremiales de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro de las veinticuatro horas posteriores a su firma. La remisión la harán los patronos y, en su defecto, los trabajadores, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo local.

El Inspector General de Trabajo velará porque estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protejan a los

trabajadores y porque sean rigurosamente cumplidos por las partes. La contravención a lo pactado se sancionará con multa de diez a veinte colones, si se tratare de los trabajadores y de cien a doscientos colones en el caso de que los infractores fueren patronos, sin perjuicio de que la parte que ha cumplido pueda exigir ante los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo o el pago de los daños y perjuicios que se le hubieren causado.

JURISPRUDENCIA

ARREGLO DIRECTO. FINALIDAD. FUNCION DE LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO. "... el arreglo directo entre patronos y trabajadores puede pactarse antes de que el conflicto sea llevado a los tribunales de trabajo, o bien durante su tramitación especial ante el tribunal de conciliación... Pero en cualquiera de las dos situaciones, es incuestionable que la intervención del Inspector General de Trabajo, al producirse el arreglo, está limitada a lo que establece el párrafo 2° del ya citado artículo 498 (actual 505). De la letra y del espíritu de esta disposición legal no puede extraerse la conclusión –como lo entendió el señor Inspector General en el arreglo a que llegaron la empresa actora y sus trabajadores– de que este funcionario debe examinar el acta del arreglo directo para determinar si hay o no alguna conquista o mejora para los trabajadores a efecto de aprobar, rechazar o devolver el arreglo directo que hayan acordado las partes en ocasión del conflicto. Ni de ésta ni de ninguna de las demás normas puede obtenerse esa conclusión, pues la finalidad del arreglo es la de devolver la paz en las relaciones obrero patronales que antes habían sido alteradas. Y es lógico que dentro de ese loable propósito que tiene el arreglo directo, lo que más interesa saber es si los derechos de los trabajadores han sido vulnerados cuando éste ha sido firmado y aquí precisamente, es donde se justifica la intervención del Inspector General de Trabajo, quien debe velar 'por que estos acuerdos no contraríen las disposiciones legales que protegen a los trabajadores'. Por consiguiente, la sola circunstancia de que los trabajadores no hayan obtenido ninguna ventaja de las que ellas perseguían no puede interpretarse como una violación a las leyes de trabajo o que se haya actuado en contradicción con las disposiciones laborales que a ellos protegen, ya que es perfectamente aceptable que en el evento de que patronos y trabajadores llegaren a un arreglo sin ninguna ventaja para éstos siempre habría la posibilidad de que sus derechos anteriores al conflicto se mantengan incólumes; y en consecuencia tampoco podría hablarse de infracción a la ley laboral. Respecto a esto, habrá casos en que los trabajadores, después de planteado un conflicto colectivo, acuerdan desistir de las mejoras reclamadas, lo que no es extraño, y que de presentarse si en el ánimo de

los reclamantes, como tanto la reflexión serena, prive al convencimiento de que la empresa patronal se encuentra absolutamente imposibilitada económicamente –tal vez por múltiples y explicables factores– para con mayores derechos que los que el contrato y la ley les hayan dado... Mantener una tesis contraria a la que viene expuesta resulta peligrosa para lograr la armonía en las relaciones obrero patronales, porque puede convertirse en un negativo estímulo para que grupos de trabajadores se sumen a conflictos colectivos con el simple propósito de una mejora en las diversas condiciones del contrato sin tomar en cuenta que una acción de esa especie sin un planteamiento serio, puede dar al traste con la estabilidad económica del ente patronal, que al final de cuentas puede perjudicar por igual a empleadores y trabajadores..... ... la regla del párrafo 2° del artículo 498 (act*ual 505)* sujeta la intervención del Inspector General de Trabajo a velar porque en los acuerdos o arreglos entre trabajadores y patronos con motivo de un conflicto, no se contraríen las disposiciones legales que protegen a los trabajadores, y porque esos acuerdos sean cumplidos por las partes. La letra y el espíritu de esta regla son claros, y guardan armonía con la regla del artículo 88 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social; y no se ve la posibilidad de que esta norma se preste a una doble interpretación como para que pueda aceptarse la que dieron al señor Inspector General, el señor Jefe del Departamento de Relaciones Laborales de Trabajo, y el señor Ministro, en la oportunidad en que los trabajadores de la empresa actora y los representantes de ésta llegaron al arreglo directo..." Sala Segunda de la Corte, No. 146 de las 15 hrs. del 26 de octubre de 1983.

ARTICULO 506. COMITE PERMANENTE. INFORME AL MINISTERIO DE TRABAJO DE LA CONSTITUCION. Cada vez que se forme uno de los Consejos o Comités de que habla el artículo 504, sus miembros lo informarán así a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, mediante una nota que suscribirán y enviarán dentro de los cinco días posteriores a su nombramiento.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964.

CONCORDANCIA

Art. 367 inc. ch) C.T. con relación a alcances de fuero sindical para miembros del Comité Permanente.

SECCION II
DEL PROCEDIMIENTO DE CONCILIACIÓN

ARTICULO 507. CONFLICTO COLECTIVO DE CARACTER ECONOMICO-SOCIAL. DELEGACION. NOMBRAMIENTO. Cuando en un lugar de trabajo se produzca una cuestión susceptible de provocar uno de los conflictos colectivos de carácter económico y social a que se refiere el Título Sexto, los interesados nombrarán entre ellos una delegación de dos o tres miembros que deberán conocer muy bien las causas de la inconformidad y estar provistos de poder suficiente para firmar cualquier arreglo.

REFERENCIA

Por voto de la Sala Constitucional No. 1696-92 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992, se declaró: "Se declaran inconstitucionales los artículos 375 (parte segunda) y 504 a 542 del Código de Trabajo por violación de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública...."

CONCORDANCIAS

1- Arts. 404 a 411 C.T. con relación a los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

2- Art. 450 C.T. con relación a actuación en horas y días inhábiles cuando se trate de conflictos de carácter económico y social.

3- Art. 556 C.T. con relación a ausencia de recurso de casación en conflictos de carácter económico y social.

4- Art. 56 inc. d), 346 inc. e) y 378 C.T. con relación a conflicto de carácter económico y social por falta de acuerdo sobre Convención Colectiva, Sindicato como titular de la huelga y consecuencias judiciales de huelga declarada imputable al patrono.

JURISPRUDENCIA

CONFLICTOS ECONOMICO SOCIALES DE EMPLEADOS Y FUNCIONARIOS PUBLICOS. IMPROCEDENCIA DE APLICACION DE PROCEDIMIENTO REGULADO EN EL CODIGO DE TRABAJO. "... la intervención de los Tribunales de Trabajo, con el procedimiento de arbitraje obligatorio para los servicios públicos, en los términos de los artículos del Código de Trabajo impugnados, tuvo origen en otro orden constitucional pues dicho cuerpo de normas data de 1943 y bajo otras necesidades, sin que existiera –en ese momento– la concepción constitucional de un régimen laboral público, exclusivo de los servidores del Estado, a fin de regular y dirimir las diversas situaciones que afectan esa relación. Rige actualmente una Constitución Política que sí lo previó y que, no obstante ello, se sigue utilizando un orden legal común, sometiéndose a la Administración Pública y sus empleados, a la resolución de sus diferencias mediante un procedimiento de índole privado. Esto resulta en una aplicación inconstitucional en virtud del desfase histórico y jurídico que esta materia evidencia, lo que contraviene tácitamente el artículo 197 de la Constitución Política. Es claro que la intención del constituyente era la de crear un régimen laboral administrativo. De la lectura de las actas de la Asamblea Nacional Constituyente se distingue la figura del empleado público y del trabajador privado. Es indudable que la ausencia de un régimen jurídico que regule apropiadamente las relaciones entre el Estado y sus servidores, quebranta el artículo 191 de la Constitución Política, lo que conlleva también al quebrantamiento del artículo 11 de la Carta Magna... quedando en claro que se quebranta el principio de legalidad pues falta un régimen administrativo laboral adecuado a la Constitución Política, y una norma administrativa expresa que permita al Estado someterse a los tribunales de arbitraje en aras de solucionar entre otros problemas, los conflictos colectivos. Ese quebrantamiento se originó en la necesidad, de seguro sentida, de contar con alguna respuesta del ordenamiento, solo que, como queda expuesto, deberá realizarse la regulación del asunto, que por lo pronto no existe. ... Por una parte, la Ley que se emitió (Estatuto de Servicio Civil) tiene alcances parciales, ya que la iniciativa tomada por el Poder Ejecutivo al respecto solamente tuvo como propósito regular las relaciones con sus servidores, esto es, dentro de su ámbito competencial. Desde este ángulo de enfoque, se ha dejado por fuera la regulación de las relaciones de servicio entre los entes públicos menores, pues era algo en lo que o no tenía interés el Ejecutivo, o simplemente no era lo que consideraba más urgente. Por otra parte, el Estatuto del Servicio Civil reguló apenas algunos de los aspectos de la relación de los servidores con el Estado como los relativos a derechos, deberes de los servidores, su selección, clasificación, promoción, traslados, disciplina y régimen de despido –entre los más importantes–, que evidentemente atañen a una de las preocupaciones expresadas en la Asamblea Nacional Constituyente, esto es, la que tiene relación con la idoneidad y la eficiencia del servicio, pero no tocó otros aspectos no menos importantes, como es el que subyace en el planteamiento de esta acción, es decir, la regulación del propio régimen económico de esa relación y el sometimiento de los otros entes administrativos al régimen

laboral público. Esta vacío, sin embargo, no autoriza utilizar mecanismos previstos para una relación privada, a una relación de empleo público que se debe regir por principios propios y diferentes... Tampoco desconoce la Sala el hecho de que en 1978 la Ley General de la Administración Pública pretendió definir la relación entre los servidores públicos y la Administración, como regulada por el Derecho Administrativo (artículo 112.1). Pero nuevamente encontramos que se trata de un intento insuficiente para con esa sola declaración, barrer de la praxis jurídica, toda una tradición que aplica en mayor o menor medida un régimen más propio de las relaciones laborales privadas, en donde rigen principios tan flexibles como el de autonomía de la voluntad, o el de derechos mínimos, mientras que la administración está sujeta por todo un bloque de legalidad (esta a su vez ordinaria y constitucional). En efecto, la normativa laboral común se inscribe dentro de una filosofía de beneficios mínimos, ergo, superables por las partes, a fin de armonizar los factores de la producción (artículo 397 del Código de Trabajo), lo que justifica incluso la participación de personas legas en derecho, que llegan a resolver en conciencia, valga decir, sin sujeción a parámetros claramente establecidos como ha sucedido ya, peticiones de la más diversa calidad y cantidad... En opinión de esta Sala, entonces, los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, fundamentan la existencia, de principio, de un régimen de empleo regido por el Derecho Público, dentro del sector público, como ha quedado claro del debate en la Asamblea Nacional Constituyente y recoge incipientemente la Ley General de la Administración Pública. Este régimen de empleo público implica, necesariamente, consecuencias derivadas de la naturaleza de esa relación, con principios generales propios, ya no solamente distintos a los del derecho laboral (privado), sino muchas veces contrapuestos a éstos. Obviamente, la declaración contenida en esta sentencia abarca la relación de empleo que se da entre la administración (o mejor, administraciones) pública y sus servidores, más en aquellos sectores en que haya una regulación (racional) que remita a un régimen privado de empleo, la solución debe ser diferente. En esos casos, se daría un sometimiento a los procedimientos de arbitraje, pero con ciertas limitaciones, tales como que en ellos no pueden dispensarse o excepcionarse leyes, reglamentos o directrices gubernamentales vigentes, por lo que incluso en estos casos no procederían decisiones (laudos) en conciencia, ni tribunales formados por sujetos no abogados. ... Igualmente considera necesario la Sala, hacer la aclaración de tener por excluidos de este régimen, a los obreros, trabajadores y empleados que no participan de la gestión pública de la Administración, cuando lo mismos sean contratados por el Estado conforme al ejercicio de su capacidad de Derecho Privado (Artículos 3.2 y 112.2 y .3 de la Ley General de la Administración Pública). Esta sentencia implica, asimismo, que los procedimientos "de solución de conflictos colectivos de carácter económico y social", previstos en los artículos 497 (actual 504) y siguientes del Código de Trabajo, no son aplicables del todo

a las administraciones regidas por el derecho público de empleo, y que no son aplicables al resto de las administraciones, incluidas las empresas públicas - sociedades anónimas, mientras por ley no se subsanen las omisiones apuntadas en esta sentencia. Dado que dichos procedimientos contemplan no solo los laudos, propiamente ... sino también los arreglos directos ... y las conciliaciones, todos estos instrumentos debe entenderse que vencen en el plazo fijado por ellos." Sala Constitucional, Voto No. 1696-92 de las 15:30 hrs. del 23 de agosto de 1992.

CONFLICTOS DE TRABAJO. TIPOLOGIA: "Por conflictos de trabajo en sentido amplio se entiende las diferencias de cualquier clase que nacen de una relación del derecho laboral. Estos pueden ser individuales o colectivos, según que intervengan en ellos partes individuales o colectivas. Pero no solamente el número de trabajadores afectados caracteriza el conflicto colectivo, sino que el el conflicto preceda al establecimiento de la norma colectiva. Tampoco la suma de conflictos individuales. Ahora bien, los conflictos colectivos pueden ser jurídicos o económicos (de intereses). Los jurídicos se basan en la pretendida violación de normas establecidas con anterioridad, y su solución compete a la jurisdicción ordinaria. Los económicos o como los llama la doctrina 'de intereses', requieren como condición previa establecer la naturaleza del interés en juego, el cual debe ser 'colectivo' y no singular; es una pluralidad de intereses en juego, sean estos de un grupo de trabajadores de una misma planta o de un grupo de categoría profesional. Los conflictos jurídicos son llamados por la doctrina de APLICACION e INTERPRETACION, en tanto que los económicos vienen a ser conocidos como conflictos de REGLAMENTACION, REVISION o NOVATORIOS. En éstos, la modalidad conflictiva reviste un carácter especial, pues es aquella que tiene por origen la pretensión colectiva de modificar o sustituir la norma jurídica preexistente por otra más adecuada al interés colectivo que por el conflicto se postula, de ahí que su composición haya necesariamente de ser remitida a soluciones de equidad. En general, el conflicto de intereses sirve para demandar, ante la insuficiencia de la disposición normativa, que el interés que se pretende, sustituya o enmiende esa norma. Es una posición crítica al ordenamiento imperante, porque éste es incapaz, en opinión de la parte, de resolver el conflicto con sus propios recursos normativos. La solución del conflicto tendrá entonces que ser transaccional o de equidad, lo cual se deja a un Tribunal especial, cuyas fuentes de solución no están regladas propiamente, para fijar o establecer nuevas condiciones de trabajo, o encauzar las relaciones recíprocas entre ambos grupos sociales para el futuro. Se dice que es económico, porque inciden en ese campo mediante la disminución de la producción, los quebrantos patronales al paralizarse el capital con el peligro de una quiebra que afectaría a ambas partes, y la pérdida de salarios para el trabajador con la consiguiente repercusión hacia la familia. Y se dice finalmente que es

social, porque el desconocimiento de los derechos de la clase trabajadora, da lugar a la lucha de clases, al descontento general y a la pérdida de la paz social entre los dos grupos. De allí el interés del Estado en prevenir y solucionar los conflictos de este género." Tribunal Superior de Trabajo, No. 2281 de las 13:05 hrs. del 9 de agosto de 1982.

ARTICULO 508. PLIEGO DE PETICIONES. FIRMA Y REMISION A JUEZ DE TRABAJO. Los delegados suscribirán por duplicado un pliego de peticiones de orden económico-social, cuya copia entregarán al respectivo Juez de Trabajo, directamente o por medio de cualquier autoridad administrativa local. Esta última queda obligada, bajo pena de destitución, a hacer el envío correspondiente con la mayor rapidez posible.

El funcionario que reciba el pliego de manos de los delegados, les dará certificación de la hora exacta en que se le hizo la entrega.

El original será remitido inmediatamente por los delegados a la otra parte afectada por la cuestión susceptible de provocar el conflicto.

CONCORDANCIA

1- Art. 447 C.T. con relación a la autenticación de las firmas.

JURISPRUDENCIA

INICIO DE CONFLICTO COLECTIVO. NO SE REQUIERE SUSCRIPCION DE UN PORCENTAJE DE TRABAJADORES DETERMINADO. "Tocante al alegato de la falta de número de suscribientes del pliego de peticiones, se remite al gestionante a la resolución número mil doscientos cuarenta dictada por la Sección Primera del Tribunal Superior de Trabajo a las nueve horas cinco minutos del trece de setiembre de mil novecientos noventa y seis ... así como a la resolución del Juzgado Segundo de Trabajo de esta ciudad dictada a las ocho horas del seis de noviembre del año inmediato anterior ... Nótese además que el Código de Trabajo en sus artículos 507 a 525, que es donde se regula el procedimiento de conciliación no establece requisito alguno sobre número de trabajadores necesarios para presentar un conflicto, cual si se hace para el caso de que deba hacerse pronunciamiento en cuanto a la legalidad o no de un movimiento huelguístico." Tribunal de Conciliación del Circuito Segundo de Trabajo de San José, de las 8 hrs. del 17 de marzo de 1997.

INICIO DE CONFLICTO COLECTIVO. NO SE REQUIERE LEVANTAMIENTO DE HUELGA. "Que aún y cuando se demostrara ser cierta su afirmación de que los actores se encontraban en una 'huelga ilegal' a la hora de recoger las firmas para el pliego de peticiones que nos ocupa, esto no afecta en nada la legitimidad del mismo, como tampoco el derecho que tienen los trabajadores de someterse al trámite del conflicto colectivo de carácter económico y social regulado en la Ley, razón por la cual su petición de que por esa situación el conflicto debe ser archivado deviene en improcedente. A ese respecto es importante destacar que la ley no establece que para presentar un conflicto de esa naturaleza, resulta prohibido permanecer en huelga, sea que deben de reanudarse los trabajos de previo, como sí lo hace en tratándose del procedimiento de arbitraje.." Tribunal de Conciliación del Circuito Segundo de Trabajo de San José, de las 8 hrs. del 17 de marzo de 1997.

ARTICULO 509. INICIO LEGAL DEL CONFLICTO. PROHIBICION DE REPRESALIAS, CONSECUENCIAS Y DEBER DE REPARACION INMEDIATA DE DAÑOS. Desde el momento en que se entregue el pliego de peticiones a la autoridad administrativa o al Juez, se entenderá planteado el conflicto, para el solo efecto de que ninguna de las partes pueda tomar la menor represalia contra la otra, ni impedirle el ejercicio de sus derechos. El que infrinja esta disposición será sancionado con multa de cien a mil colones y con arresto de uno a diez días, según la importancia de las represalias tomadas y el número de las personas afectadas por éstas. Además, deberá reparar inmediatamente el daño causado sin que esto lo exonere de las responsabilidades penales en que haya podido incurrir.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 12, 363 y 510 C.T., con relación a nulidad absoluta e ineficacia de actos que impidan el libre ejercicio de derechos colectivos.. Arts. 526 y s.s., 372 y 389 párrafo segundo, con relación a extensión de la protección ante despidos, al procedimiento de arbitraje, a la huelga legal y al período de prohibición de la huelga.

2- Arts. 564 y s.s. y 608 y s.s. del C.T. con relación a procedimiento por Juzgamiento de Faltas cometidas contra las leyes de trabajo y sus sanciones.

ARTICULO 510. DESPIDOS. GESTION Y AUTORIZACION JUDICIAL PREVIA. A partir del momento a que se refiere el artículo anterior, toda terminación de contratos debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 12, 28, 363 y 509 C.T., con relación a nulidad absoluta e ineficacia de actos que impidan el libre ejercicio de derechos colectivos.

2- Arts. 526 y s.s., 372 y 389 párrafo segundo del C.T. con relación a extensión de la protección ante despidos, al procedimiento de arbitraje, a la huelga legal y al período de prohibición de la huelga.

3- Arts. 452 y 496 C.T. con relación a medidas precautorias, incidente de gestión de despido, e incidente interlocutorio de reinstalación.

JURISPRUDENCIA

REINSTALACION. TRABAJADORES DESPEDIDOS DURANTE CONFLICTO COLECTIVO SIN AUTORIZACION PREVIA DEL JUEZ. "Por otra parte, el artículo 503 (*actual 510*) ibídem es claro al disponer que, en estos casos, '... toda terminación de contratos de trabajo debe ser autorizada previamente por el respectivo Juez de Trabajo...', como así se le hizo saber a los personeros de la accionada, quienes hicieron caso omiso de tal prevención. Jurisprudencialmente se ha dicho, reiteradamente, que la reinstalación procede sólo en casos referidos al Servicio Civil y Municipal, en virtud de que así lo dispone una norma. La situación que se presenta en este momento también está debidamente prevista por una norma de orden público; el Código de Trabajo, en sus artículos 12, 502 y 503(*actuales 509 y 510)* No existe otra interpretación posible de dichos artículos. Así siendo clara la prohibición que, al respecto contiene nuestra legislación, se ordena a la demandada la reinstalación inmediata de las trabajadoras despedidas, debiéndoseles pagar el salario de los días que estuvieron sin trabajar por disposición patronal..." Juzgado Segundo de Trabajo de San José, de las 14 hrs. del 18 de julio de 1986.

AUTORIZACION DE DESPIDO. EXISTENCIA DE JUSTA CAUSA. "Tratándose de despidos por ausencias al trabajo, corresponde al empleado probar que el patrono o sus representantes le concedieron permiso para ausentarse (...) Por otra parte, hay que tener presente que cuando se otorgó autorización en el conflicto colectivo para despedirlo, él no adujo

prueba alguna para justificar las ausencias ni protestó por lo resuelto." Tribunal Superior de Trabajo, No. 945 de las 16 hrs. del 26 de julio de 1985.

ARTICULO 511. PLIEGO DE PETICIONES. CONTENIDO. El pliego de peticiones expondrá claramente en qué consisten éstas y a quién o quiénes se dirigen, cuáles son las quejas, el número de patronos o de trabajadores que las apoyan, la situación exacta de los lugares de trabajo donde ha surgido la controversia, la cantidad de trabajadores que en éstos prestan sus servicios, el nombre y apellidos de los delegados y la fecha.

En el mismo pliego de peticiones los delegados señalarán casa para oír notificaciones en la población donde tiene su asiento el Juzgado o en las cercanías del lugar de trabajo donde está ocurriendo el conflicto; y podrán designar un asesor, con facultades suficientes para que les ayude a mejor cumplir su cometido.

CONCORDANCIA

1- Ley No. 7637, Ley de Notificaciones, Citaciones y otras Comunicaciones Judiciales.

ARTICULO 512. TRIBUNAL DE CONCILIACION. CONFORMACION. TRASLADO. Dentro de las doce horas siguientes al recibo del pliego de peticiones, el Juez de Trabajo procederá a la formación del Tribunal de Conciliación y notificará a la otra parte, por todos los medios a su alcance, que debe nombrar dentro de las próximas veinticuatro horas una delegación análoga a la prevista por el artículo 507 y que sus miembros deben cumplir la obligación que señala el párrafo segundo del artículo anterior.

CONCORDANCIA

1- Arts. 397, 402 inciso b), 404 y 406 C.T. con relación a conformación de Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

2- Art. 541 C.T. y Ley No. 7637, Ley de Notificaciones, Citaciones y otras Comunicaciones Judiciales, con relación a notificación.

3- Art. 366 inc. b) C.T. con relación a Procedimiento de Conciliación como requisito para huelga legal.

JURISPRUDENCIA

IMPROCEDENCIA DE TRAMITACION DE CONFLICTO MIENTRAS SE NEGOCIA CONVENCION COLECTIVA: "... En escrito posterior ... los trabajadores pidieron que se excluyera del pliego de peticiones lo relacionado con la convención, pero aparte de que falsearon el origen mismo de sus peticiones, simultáneamente iniciaron conversaciones con la Compañía ante el Ministerio de Trabajo para la concertación de la misma, lo que impide darle trámite a estas diligencias, no solamente por los antecedentes que ya existen en casos similares, sino también por cuanto interesa tanto a los trabajadores como al patrono y al Estado mismo, que en vez de los problemas y dificultades que derivan de un conflicto, las relaciones entre patronos y trabajadores se concreten a través de las convenciones colectivas, porque no solamente son instrumentos de paz social como ya se indicó, sino que favorecen a la clase trabajadora por su carácter de ley profesional. En resolución de las quince horas cinco minutos del veintisiete de julio de mil novecientos setenta y seis, este Tribunal indicó: "d) Actualmente se está discutiendo entre las mismas partes un proyecto de convención colectiva de trabajo, instrumento de paz por excelencia, que le da a los contratantes la oportunidad d discutir con amplitud, con tranquilidad, sin el temor del corto plazo de diez días, las diversas cláusulas del pliego de peticiones; c) en un conflicto como el planteado, técnicamente se ha perdido todo interés actual, sobre todo si se toma en cuenta que la convención colectiva sobre la cual se sustentaron las violaciones que dieron cuna al conflicto, ya feneció por el transcurso del período de vigencia; f) en la actualidad como se ha destacado, está en discusión una convención colectiva de condiciones de trabajo, la que podría verse afectada en su diálogo si se permitiera en forma simultánea la existencia de un conflicto, puesto que en uno rige como centro, la cortesía y la conversación técnica, mientras que en el otro, se impone la presión de un conflicto –cuyos fines a destacar que no es posible técnicamente hablando, permitir en una misma empresa, la existencia simultánea de un conflicto y de un proyecto de convención colectiva". Todas las anteriores consideraciones constituyen motivo suficiente para rechazar en puertas el conflicto, como lo indicó el Juez a-quo, razón por la cual la resolución impugnada debe ser confirmada." Tribunal Superior de Trabajo de San José, No. 379 de las 9 hrs. del 26 de enero de 1979.

IMPROCEDENCIA DE TRAMITACION DE CONFLICTO DE CARáCTER GENERAL MIENTRAS SE ENCUENTRE VIGENTE UNA CONVENCION COLECTIVA: "Se ha comprobado en autos que entre la Municipalidad..., y el conjunto de los diversos Sindicatos de Trabajadores

que en ella existen, se suscribió una Convención Colectiva de Trabajo que está rigiendo en la actualidad las relaciones obrero patronales, en los términos y condiciones que destaca el artículo 54 del Código de Trabajo y en aplicación del artículo 55 siguiente. Siendo el objeto de la Convención Colectiva, como instrumento de derecho colectivo, el mantener la paz social en una empresa dentro de determinado tiempo, verbigracia, el de la duración de aquel instrumento, no cabe, durante su desarrollo pretender introducir conflictos que pueden hacer nula la existencia de la Convención. Si se diera paso al conflicto actual, estaría desconociéndose por parte de los tribunales de trabajo, el valor y la importancia que poseen las convenciones colectivas, lo que llevaría a una situación en que los patronos, ante la inseguridad, optaran por esperar el conflicto colectivo, que sí les daría la paz social buscada. ... La circunstancia de que la Convención, no haya cubierto la totalidad de las aspiraciones de los trabajadores, no es por sí motivo bastante para darle viabilidad al conflicto presente, porque aparte de que en el mismo se plantean también peticiones que ya fueron contempladas en la convención, es lo cierto que, los ajustes deberán ser hechos, con mejor oportunidad y suerte, cuando se vaya a negociar una nueva convención." Tribunal Superior de Trabajo de San José, No. 2530 de las 14:35 hrs. del 3 de julio de 1975.

PROCEDENCIA DE TRAMITACION DE CONFLICTO SOBRE MATERIAS NO REGULADAS EN UN LAUDO ARBITRAL VIGENTE: "La resolución que se conoce, ordena archivar el presente conflicto en virtud de estar vigente en el mismo centro de trabajo, un arbitraje que regula en forma general las condiciones laborales de todos los empleados e la parte patronal. La mayoría de este Tribunal considera que la existencia del laudo señalado no es obstáculo para que se dé trámite a estas diligencias, si las pretensiones que contienen no están incluidas en aquél. No resulta justo ni prudente que se obligue a los trabajadores a esperar todo el tiempo que falte para el vencimiento del arbitraje existente, pues de esta manera se atentaría contra la paz y armonía laboral en la institución ya que generaría descontento e inconformidad en los trabajadores a quienes se les niega la posibilidad de ser escuchados en los Tribunales. La paz social descansa sobre bases de justicia y equidad, y no debe negarse cualquier esfuerzo que tiende a conseguir estos valores. La eficacia, estabilidad y ámbito forzoso de aplicación de un instrumento colectivo se circunscribe a los puntos debidos y resueltos en el mismo, de manera que bien puede un grupo específico de trabajadores para tratar de conseguir reivindicaciones no contempladas en aquél instrumento, quedando a salvo, claro está, la facultad del Tribunal para rechazar u omitir pronunciamiento sobre aquéllos puntos ya incluidos en el laudo vigente. Tribunal Superior de Trabajo de San José, Sección Primera, No. 567 de las 16 hrs. del 26 de mayo de 1989.

PROCEDENCIA DE TRAMITACION DE CONFLICTO PROMOVIDO POR GRUPO ESPECIFICO. MATERIAS NO REGULADAS EN UNA CONVENCION COLECTIVA: "... la mayoría de este Tribunal considera que la existencia de una Convención Colectiva en un centro de trabajo, no es obstáculo para que un grupo profesional específico, dentro de la misma empresa o institución, en forma independiente accione para conseguir reivindicaciones referidas a situaciones no contempladas en dicha Convención. Lo correcto es que llegado el momento de resolver, se omita pronunciamiento respecto de las cláusulas que ya están consideradas en la Convención Colectiva vigente." Tribunal Superior de Trabajo de San José, Sección Primera, No.504 de las 9:25 hrs. del 4 de mayo de 1989.

ARTICULO 513. PERIODO DE CONCILIACION. AUSENCIA DE RECURSOS, RECUSACIONES, EXCEPCIONES DILATORIAS O INCIDENTES. Durante el período de conciliación no habrá recurso alguno contra las resoluciones del Tribunal, ni se admitirán recusaciones, excepciones dilatorias o incidentes de ninguna clase.

Si alguno o algunos de los miembros del Tribunal de Conciliación, al constituirse éste, tuvieren causal de impedimento y la conocieren, lo manifestarán así en el mismo acto, bajo pena de destitución si no lo hicieren o lo hicieren posteriormente, para que la autoridad judicial correspondiente proceda de conformidad con las disposiciones de los artículos 433 y 434.

CONCORDANCIA

1- Art. 522 C.T. con relación a presunción legal de validez de actos del Tribunal.

2- Arts. 241, 242, 301 y 483 y s.s. del Código Procesal Civil, y arts. 452 y 496 C.T. con relación a medidas precautorias, incidente de gestión de despido, e incidente interlocutorio de reinstalación, durante tramitación de procedimiento en la resolución de conflictos colectivos de carácter económico y social.

JURISPRUDENCIA

AUTO QUE DA TRAMITE AL CONFLICTO. AUSENCIA DE RECURSOS. "Los apelantes ... formulan recurso de apelación por inadmisión

contra la resolución ... que dio curso al conflicto colectivo de carácter económico - social, previno a la demandada el nombramiento de delegación ...(y) Se previno a la accionada no proceder a despedir a ningún trabajador sin contar con la autorización del Despacho. El recurso de apelación no procede contra toda resolución de los Tribunales de Trabajo, sino que su procedencia está restringida por la ley. En el caso de los conflictos colectivos de carácter económico social, el artículo 513 excluye su procedencia en cuanto a las resoluciones del Tribunal de Conciliación y es omiso en cuanto a los autos como el aquí recurrido. En consecuencia, el análisis debe hacerse a la luz de la doctrina de los numerales 499 y 500 del Código de Trabajo. Estos sólo permiten la apelación contra las sentencias y los autos que pongan término a los procesos o imposibiliten su continuación. Esos supuestos no se dan en el caso del auto recurrido; en consecuencia hizo bien el a-quo en denegar la apelación..." Tribunal Superior de Trabajo, Sección Primera, No. 1240 de las 9:05 hrs. del 13 de setiembre de 1996.

ARTICULO 514. DECLARATORIA DE COMPETENCIA Y CONVOCATORIA A COMPARECENCIA. POTESTAD DE CONSTITUCION DE SEDE DEL CONFLICTO. El Tribunal de Conciliación, una vez resueltos los impedimentos que se hubieren presentado, se declarará competente y se reunirá sin pérdida de tiempo con el objeto de convocar a ambas delegaciones para una comparecencia, que se verificará dentro de las treinta y seis horas siguientes y con absoluta preferencia a cualquier otro negocio.

El Tribunal de Conciliación podrá constituirse en el lugar del conflicto si lo considerare necesario y, en este caso, el Juez de Trabajo que lo preside hará uso de la facultad que le concede el artículo 403, o bien delegará sus funciones de conciliación en un Inspector de Trabajo.

CONCORDANCIA

1- Arts. 429 a 442 C.T. con relación a impedimentos, recusaciones y excusas.

2- Arts. 515 a 518 C.T. con relación a comparecencia.

ARTICULO 515. COMPARECENCIA. PROCEDIMIENTO Y CONCILIACION. Dos horas antes de la señalada para

la comparecencia el Tribunal de Conciliación oirá separadamente a los delegados de cada parte, y éstos responderán con precisión y amplitud a todas las preguntas que se les hagan.

Una vez que haya determinado bien las pretensiones de las partes en una acta lacónica, hará las deliberaciones necesarias y luego llamará a los delegados a dicha comparecencia, a efecto de proponerles los medios o bases generales de arreglo que su prudencia le dicte y que deben ser acordados unánimemente por los miembros del Tribunal.

CONCORDANCIA

1- Art. 542 C.T. con relación a apertura en la apreciación de la prueba.

2- Art. 404 C.T. con relación a finalidad de los Tribunales de Conciliación y Arbitraje.

ARTICULO 516. ARREGLO. SUSCRIPCION DE CONVENIO CONCILIATORIO. LEGALIDAD DE HUELGA POR INCUMPLIMIENTO DE CONVENIO. CONSECUENCIAS. Si hubiera arreglo se dará por terminada la controversia y las partes quedarán obligadas a firmar y cumplir el convenio que se redacte, dentro del término que fije el Tribunal de Conciliación. La rebeldía a cumplir el acuerdo será sancionada con multa de quinientos a mil colones, tratándose de patronos y de diez a cincuenta colones si los renuentes fueren los trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado el convenio para declararse en huelgo o en paro, según corresponda, sin acudir nuevamente a la conciliación, siempre que lo haga por las mismas causas que dieron origen a la inconformidad. Dicha parte también podrá optar por pedir a los Tribunales de Trabajo la ejecución del acuerdo a costa de quien ha incumplido o el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente éstos determinen.

CONCORDANCIA

1- Art. 378, 389, 535 y 536 C.T. con relación a consecuencias del incumplimiento y de huelga legal por incumplimiento de convención colectiva, arreglo conciliatorio y fallo arbitral.

2- Art. 505 C.T. con relación a consecuencias del incumplimiento de arreglo directo.

3- Art. 461 C.T. con relación a vía para reclamar por incumplimiento de instrumentos colectivos de trabajo.

ARTICULO 517. INEXISTENCIA DE ARREGLO. RECURSO DE INSISTENCIA. CONCLUSION DE LA INTERVENCION DEL TRIBUNAL DE CONCILIACION. El Tribunal de Conciliación, si sus recomendaciones no fueren aceptadas, podrá repetir por una sola vez, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes, el procedimiento de que habla el artículo 515, pero si no obtuviere éxito dará por concluida definitivamente su intervención.

Si el Tribunal hiciere uso de esta facultad, el Presidente nombrará a los otros dos miembros o a cualquier autoridad de trabajo o política para que reúnan, dentro del término indicado, el mayor acopio de datos y pruebas que faciliten la resolución del conflicto.

ARTICULO 518. DELEGADOS. INASISTENCIA INJUSTIFICADA A COMPARECENCIA. CONSECUENCIAS. Si los delegados de alguna de las partes no asistieren, una vez que hayan sido debidamente citados, a cualquiera de las comparecencias a que se refieren los artículos 514 y siguientes, el Tribunal de Conciliación los hará traer, sin pérdida de tiempo, por medio de las autoridades de policía e impondrá a cada uno de los rebeldes, como corrección disciplinaria, una multa de veinticinco a cien colones o de cien a quinientos colones, según se trate, respectivamente, de trabajadores o de patronos.

No obstante, el Tribunal podrá revocar el auto que ordene la imposición de la multa si los interesados prueban, dentro

de las veinticuatro horas siguientes, los motivos justos que les impidieron en forma absoluta la asistencia.

ARTICULO 519. CONCILIACION INFRUCTUOSA. LEVANTAMIENTO Y REMISION DE INFORME A MINISTERIO DE TRABAJO. CONTENIDO. Una vez agotados los procedimientos de conciliación sin que los delegados hayan aceptado el arreglo o convenido en someter la disputa a arbitraje, el Tribunal levantará un informe, cuya copia remitirá a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Este informe contendrá enumeración precisa de las causas del conflicto y de las recomendaciones que se hicieron a las partes para resolverlo; además, determinará cuál de éstas aceptó el arreglo o si las dos lo rechazaron y lo mismo respecto del arbitraje propuesto o insinuado.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 520. INFORME. FIRMA Y REMISION A SUPERIOR. El informe de que habla el artículo anterior o, en su caso, el convenio de arreglo, será firmado por todos los miembros del Tribunal de Conciliación y por el Secretario de éste. Seguidamente se remitirá al Superior. con el único objeto de que éste constatare que no se han violado las leyes de trabajo.

ARTICULO 521. SOMETIMIENTO A ARBITRAJE. MATERIAL PROBATORIO. Si los delegados convinieren en someter la cuestión a arbitraje, todos los documentos, pruebas y actas que se hay aportado o levantado durante la conciliación, servirán de base para el juicio correspondiente.

ARTICULO 522. ACTUACIONES DE TRIBUNAL DE CONCILIACION. PRESUNCION LEGAL DE VALIDEZ. Las

actuaciones de los Tribunales de Conciliación, una vez que hayan sido legalmente constituidos, serán siempre válidas y no podrán ser anuladas por razones de incompetencia. Igual regla rige para sus resoluciones, siempre que se hubieren sujetado a las facultades que les conceden las leyes.

CONCORDANCIA

1- Art. 513 C.T.

ARTICULO 523. DURACION MAXIMA DEL PROCEDIMIENTO. PRORROGA. En ningún caso los procedimientos de conciliación podrán duran más de diez días hábiles, contados a partir del momento en que haya quedado legalmente constituido en Tribunal de Conciliación.

Al vencerse dicho término el Tribunal dará por concluida su intervención e inmediatamente pondrá el hecho en conocimiento de la Corte Plena, a fin de que ésta ordene la destitución de los funcionarios o empleados judiciales que en alguna forma resulten culpables del retraso.

No obstante lo anterior, a solicitud de las partes en conflicto, el Tribunal de Conciliación podrá ampliar este plazo hasta por veinte días hábiles más.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 6771 de 5 de julio de 1982.

ARTICULO 524. AUSENCIA DE ARREGLO CONCILIATORIO O DE COMPROMISO ARBITRAL. DILIGENCIAS DE CALIFICACION DE LEGALIDAD DE HUELGA. CONSULTA. En caso de que no hubiere arreglo ni compromiso de ir al arbitraje, cualquiera de los delegados puede pedir al respectivo Juez de Trabajo que se pronuncie sobre la legalidad o ilegalidad del movimiento, dentro de las veinticuatro horas siguientes, antes de ir a la huelga o al paro. El auto correspondiente será dictado a reserva de que causas posteriores cambien la calificación que se haga y en él se

analizarán únicamente los motivos del conflicto, si el caso está comprendido por las prohibiciones de los artículos 375, 376 y 384, y si reúnen los requisitos de número que exige la ley.

Dicha resolución será consultada inmediatamente y el Tribunal Superior de Trabajo hará el pronunciamiento definitivo dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a aquélla en que recibió los autos.

El Secretario de este último Tribunal comunicará por la vía telegráfica la decisión respectiva a los delegados de las partes y a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIA

1- Art. 377 C.T. con relación a consecuencias de huelga legal.

2- Art. 346 inc. e) C.T. con relación a declaratoria de huelga y paro legal como atribución de la Asamblea General del Sindicato.

3- Art. 502 C.T. con relación a atribuciones del Tribunal Superior de Trabajo en el trámite de consulta.

ARTICULO 525. AUSENCIA DE ARREGLO CONCILIATORIO O DE COMPROMISO ARBITRAL. PLAZO PARA LA DECLARATORIA DE HUELGA LEGAL. Si no hubiere arreglo o no se hubiere suscrito compromiso de ir al arbitraje, los trabajadores gozarán de un plazo de veinte días para declarar la huelga legal, pasado el cual deberán acudir de nuevo al procedimiento conciliatorio. Este término correrá a partir del momento en que el Tribunal cese en su intervención o desde que se notifique a las partes la resolución firme de que habla el artículo anterior.

Igual regla rige para los patronos, pero el plazo será de tres días y se comenzará a contar desde el vencimiento del mes a que se refiere el artículo 380.

CONCORDANCIA

1- Art. 377 C.T. con relación a consecuencias de huelga legal.

2- Art. 346 inc. e) C.T. con relación a declaratoria de huelga y paro legal como atribución de la Asamblea General del Sindicato.

3- Art. 373 inc. b) C.T. con relación a agotamiento de procedimientos de Conciliación como requisito para declaratoria de huelga legal.

SECCION III
DEL PROCEDIMIENTO DE ARBITRAJE

ARTICULO 526. SOMETIMIENTO A ARBITRAJE. OBLIGACION DE REANUDAR TRABAJOS. CONDICIONES LABORALES. Antes de que los interesados sometan la resolución de una huelga o de un paro al respectivo Tribunal de Arbitraje, deberán reanudar los trabajos que se hubieren suspendido.

Esta reanudación se hará en las mismas condiciones existentes en el momento en que se presentó el pliego de peticiones a que se refiere el artículo 508, o en cualesquiera otras más favorables para los trabajadores.

REFERENCIA

Por voto de la Sala Constitucional No. 1696-92 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992, se declaró: "Se declaran inconstitucionales los artículos 375 (parte segunda) y 504 a 542 del Código de Trabajo por violación de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública...."

CONCORDANCIA

1- Art. 375 y 376 C.T. con relación al sometimiento al arbitraje obligatorio en las actividades en las cuales se encuentra prohibida la huelga por tratarse de servicios públicos.

ARTICULO 527. SOMETIMIENTO DE DIVERGENCIAS Y NOMBRAMIENTO DE TRIBUNAL. Una vez que las partes comprueben los anteriores extremos ante el respectivo Juez de Trabajo, le someterán por escrito sus divergencias para que éste proceda a la formación del Tribunal de Arbitraje dentro de las veinticuatro horas siguientes.

CONCORDANCIA

1- Art. 450 C.T. con relación a actuación en horas y días inhábiles cuando se trate de conflictos de carácter económico y social.

2- Art. 56 inc. d) C.T. con relación al sometimiento de las discrepancias en torno al proyecto de Convención Colectiva de Trabajo, al conocimiento de los Tribunales de Trabajo.

ARTICULO 528. DELEGADOS. NOMBRAMIENTO. En el mismo escrito cada parte nombrará un máximo de tres delegados que la representen, la mayoría de los cuales pertenecerá al grupo de trabajadores o de patronos en conflicto, e indicará casa para que aquéllos oigan notificaciones. Si no lo hicieren, el Juez de Trabajo, antes de convocar al Tribunal de Arbitraje, les ordenará subsanar la omisión.

Las reglas del párrafo anterior y las siguientes de esta Sección se aplicarán también a aquellos casos en que se prohibe la huelga o el paro y es obligatorio el arbitraje.

CONCORDANCIA

1- Art. 375 y 376 C.T. con relación al sometimiento al arbitraje obligatorio en las actividades en las cuales se encuentra prohibida la huelga por tratarse de servicios públicos.

ARTICULO 529. EXCEPCIONES. AUDIENCIA PARA SU FORMULACION. Inmediatamente que se haya constituido el Tribunal de Arbitraje, se dará audiencia por veinticuatro horas a los delegados para que formulen las recusaciones y excepciones dilatorias que crean de su derecho. Transcurrido este término no podrá abrirse más discusión sobre dichos

extremos, ni aun cuando se trate de incompetencia por razones de jurisdicción. Quedan a salvo las recusaciones que se interpongan en segunda instancia.

Antes de que venza la referida audiencia, los miembros del Tribunal que tengan motivo de impedimento o causal de excusa y conozcan uno u otra, harán forzosamente la manifestación escrita correspondiente, bajo pena de destitución si no lo hicieren o lo hicieren con posterioridad.

Será motivo de excusa para los representantes de patronos y trabajadores el haber conocido del mismo asunto en conciliación, pero podrá ser allanada la de aquéllos por los delegados de los trabajadores y la de éstos por los delegados de los patronos.

ARTICULO 530. DECLARATORIA DE COMPETENCIA Y DICTADO DE SENTENCIA. AUSENCIA DE RECURSOS DE AUTOS Y PROVIDENCIAS. Después de que se haya dado el trámite y resolución legales a los incidentes de que habla el artículo anterior, el Tribunal de Arbitraje se declarará competente y dictará sentencia dentro de los quince días posteriores.

Durante este lapso no tendrán recurso sus autos o providencias.

ARTICULO 531. COMPARECENCIAS. DECLARACIONES DE DELEGADOS, INTERROGATORIOS A PATRONOS Y TRABAJADORES. EVACUACION DE PRUEBAS. El Tribunal de Arbitraje oirá a los delegados de las partes separadamente o en comparecencias, haciendo uso de las facultades que le otorga el artículo 518; interrogará personalmente a los patronos y a los trabajadores en conflicto, sobre los puntos que juzgue necesario aclarar; de oficio o a solicitud de los delegados ordenará la evacuación rápida de las diligencias probatorias que estime convenientes y, especialmente, procurará hacerse asesorar por los funcionarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, o bien por expertos, sobre las diversas materias sometidas a su resolución.

Los honorarios de estos últimos, los cubrirá el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

ARTICULO 532. LAUDO ARBITRAL. CONTENIDO. FACULTADES DEL TRIBUNAL. La sentencia resolverá por separado las peticiones de derecho, de las que importen reivindicaciones económico-sociales que la ley no imponga o determine y que estén entregadas a la voluntad de las partes en conflicto. En cuanto a estas últimas, podrá el Tribunal de Arbitraje resolver con entera libertad y en conciencia, negando o accediendo, total o parcialmente, a lo pedido y aun concediendo cosas distintas de las solicitadas.

Corresponderá preferentemente la fijación de los puntos de hecho a los representantes de patronos y de trabajadores y la declaratoria del derecho que sea su consecuencia a los Jueces de Trabajo, pero si aquéllos no lograren ponerse de acuerdo decidirá la discordia el Presidente del Tribunal.

Se dejará constancia especial y por separado en el fallo de cuáles han sido las causas principales que han dado origen al conflicto, de las recomendaciones que el Tribunal hace para subsanarlas y evitar controversias similares en lo futuro y de las omisiones o defectos que se noten en la ley o en los reglamentos aplicables.

REFERENCIA

Por voto No. 1696-92 de las 15:30 hrs. del 23 de agosto de 1992, la Sala Constitucional declaró inconstitucional este artículo en cuanto contempla la posibilidad de un fallo en conciencia, no sujeto a las Leyes, Reglamentos y Directrices gubernamentales, respecto de las administraciones públicas no sujetas legalmente a un régimen público de empleo.

JURISPRUDENCIA

LAUDO ARBITRAL. CARáCTER DE LEY PROFESIONAL. ALCANCES. "El fallo en estudio merece ser confirmado por responder a aspectos

de orden legal y doctrinarios. Efectivamente, el laudo arbitral que se obtiene en esta materia, es de aplicación erga omnes; vale decir que vincula a quienes se encuentren al servicio del mismo patrono, tanto al momento de su vigencia, como en el futuro." Tribunal Superior de Trabajo, No. 945 de las 8:05 hrs. del 2 de octubre de 1989.

ARTICULO 533. AUDIENCIA A DELEGADOS. CONSULTA AL TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. En todo caso será enviado el fallo en consulta al Tribunal Superior de Trabajo, pero el respectivo Juez antes de elevar los autos dará audiencia por tres días a los delegados de las partes, a fin de que expresen las objeciones que tuvieren a bien.

El Tribunal Superior de Trabajo dictará sentencia definitiva dentro de los siete días posteriores al recibo de los autos, salvo que ordene alguna prueba para mejor proveer, la cual deberá evacuarse antes de doce días.

CONCORDANCIA

1- Art. 556 C.T. con relación a la inexistencia de recurso de casación.

ARTICULO 534. LAUDO ARBITRAL. EXTREMOS DE CARACTER ECONOMICO SOCIAL. OBLIGATORIEDAD TEMPORAL. FIJACION DE PLAZO. La sentencia arbitral será obligatoria para las partes por el plazo que se determine, que no podrá ser inferior a seis meses.

Esta obligatoriedad temporal no rige para los extremos de derecho, sino para las resoluciones que aumenten o disminuyan el personal de una empresa, la jornada, los salarios, los descansos y, en general, cualesquiera otras que impliquen cambio en las condiciones de trabajo no fijadas por la ley.

JURISPRUDENCIA

LAUDO ARBITRAL. EFECTOS. En efecto, estima la Sala que como bien lo resolvió la Procuraduría General de la República, los efectos de una sentencia arbitral sólo operan entre las partes. Esto por cuanto el árbitro analiza las condiciones particulares de trabajo de la empresa o

institución del Estado y de allí obtiene sus conclusiones. Por esta razón los efectos de la sentencia arbitral rendida por el MAG no tiene efectos erga omnes; y mucho menos en los aspectos relacionados con la gestión propia de ese Ministerio." Sala Constitucional, No. 5297-94 de las 17:39 hrs. del 14 de setiembre de 1994.

ARTICULO 535. LAUDO ARBITRAL. INCUMPLIMIENTO. CONSECUENCIAS. La parte que se niegue a cumplir o que incumpla los términos de un fallo arbitral, será sancionada con multa de quinientos a dos mil colones en tratándose de patronos y de veinticinco a cien colones en el caso de que los infractores fueren trabajadores.

Queda a salvo el derecho de la parte que ha respetado la sentencia para pedir al respectivo Juez de Trabajo su ejecución en lo que fuere posible y el pago de los daños y perjuicios que prudencialmente se fijen.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 378, 389, 516 y 536 C.T. con relación a consecuencias de incumplimiento y de huelga legal por incumplimiento de convención colectiva, arreglo conciliatorio y fallo arbitral.

2- Art. 505 C.T. con relación a consecuencias de incumplimiento de arreglo directo.

3- Art. 461 C.T. con relación a vía para reclamar por incumplimiento de instrumentos colectivos de trabajo.

ARTICULO 536. LAUDO ARBITRAL. PLAZO DE PAZ SOCIAL. VIGENCIA. EXCEPCIONES. Mientras no haya incumplimiento del fallo arbitral, no podrán plantearse huelgas o paros sobre las materias que dieron origen al juicio, a menos que el alza del costo de la vida, la baja del valor del colón u otros factores análogos, que los Tribunales de Trabajo apreciarán en cada oportunidad, alteren sensiblemente las condiciones económico-sociales vigentes en el momento de dictarse la sentencia.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 378, 389, 516 y 535 C.T. con relación a consecuencias de incumplimiento y de huelga legal por incumplimiento de convención colectiva, arreglo conciliatorio y fallo arbitral.

2- Art. 461 C.T. con relación a vía para reclamar por incumplimiento de los instrumentos colectivos de trabajo.

ARTICULO 537. LAUDO ARBITRAL. ENVIO DE COPIA A LA INSPECCION GENERAL DE TRABAJO. De todo fallo arbitral se enviará copia autorizada a la Inspección General de Trabajo.

SECCION IV

DISPOSICIONES COMUNES A LOS PROCEDIMIENTOS DE CONCILIACIÓN Y DE ARBITRAJE

ARTICULO 538. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. FACULTADES DIVULGACION DE INFORMACION CONFIDENCIAL. CONSECUENCIAS. Los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje tienen la más amplia facultad para obtener de las partes todos los datos e informes confidenciales necesarios para el desempeño de su cometido, los que no podrán divulgar sus miembros sin previa autorización de quien los haya dado, bajo pena de las sanciones que prevén los artículos 409, párrafo segundo, de este Código y 256 del Código Penal.

Cada litigante queda obligado, bajo apercibimiento de tener por ciertas y eficaces las afirmaciones de la otra parte, a facilitar por todos los medios a su alcance la realización de estas investigaciones.

REFERENCIA

Por Voto de la Sala Constitucional No. 1696-92 de las 15:30 hrs. del 23 de junio de 1992, se declaró: "Se declaran inconstitucionales los artículos 375 (parte segunda) y 504 a 542 del Código de Trabajo por violación de los artículos 191 y 192 de la Constitución Política, respecto de las administraciones públicas con régimen de empleo de naturaleza pública..."

ARTICULO 539. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. FACULTADES. NEGATIVA A RESPONDER O RENDIR INFORMES. CONSECUENCIAS. Podrán también los miembros de los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje visitar y examinar los lugares de trabajo; exigir de todas las autoridades, comisiones técnicas, instituciones y personas, la contestación de los cuestionarios o preguntas que crean conveniente formularles para el mejor esclarecimiento de las causas del conflicto; e impondrán a quienes les entorpezcan su gestión o se nieguen expresa o tácitamente a dar las respuestas o informes correspondientes, las sanciones previstas por los artículos 137 o 139, inciso segundo, del Código de Policía, según la infracción de que se trate.

CONCORDANCIAS

1- Art. 69 inc. f) C.T. con relación a obligación patronal de permitir acceso y suministrar información.

ARTICULO 540. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. CONSTANCIA ESCRITA DE DILIGENCIAS. Toda diligencia que practiquen los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje se extenderá por escrito en el acto mismo de llevarse a cabo y será firmada por sus miembros, las personas que han intervenido en ella y el Secretario, debiendo mencionarse el lugar, hora y día de la operación, el nombre de las personas que asistieron y demás indicaciones pertinentes.

Toda diligencia será leída a las personas que deben suscribirla; si alguna notare que la exposición contiene inexactitud, se tomará nota de la observación; y cuando una de ellas rehusare firmar, se pondrá razón del motivo que alegare para no hacerlo y se cerrará el acta con la firma de los funcionarios y demás personas que intervinieron en ella.

ARTICULO 541. TRIBUNALES DE CONCILIACION Y ARBITRAJE. NOTIFICACIONES. El Presidente de cada Tribunal de Conciliación y de Arbitraje tendrá la más amplia libertad para notificar y citar a las partes o a los delegados de éstas por medio de las autoridades de policía o de trabajo, de telegramas o en cualquier otra forma que las circunstancias y su buen criterio le indique como segura. Estas diligencias no estarán sujetas a más formalidad que la constancia que se pondrá en autos de haber sido realizadas y, salvo prueba fehaciente en contrario, se tendrán por auténticas.

CONCORDANCIAS

1- Art. 512 C.T. y Ley No. 7637, Ley de Notificaciones, Citaciones y otras Comunicaciones Judiciales, con relación a notificación.

ARTICULO 542. TRIBUNALES DF CONCILIACION Y ARBITRAJE. APRECIACION LIBRE DE LA PRUEBA. Los Tribunales de Conciliación y de Arbitraje apreciarán el resultado y valor de las pruebas que ordenen con entera libertad, sin necesidad de sujetarse a las reglas de Derecho Común.

CAPITULO IV

DEL PROCEDIMIENTO EN CASO DE RIESGO PROFESIONAL

ARTICULO 543. DENUNCIA JUDICIAL. OBLIGATORIEDAD. Cuando se realice un riesgo profesional, el patrono o quien lo represente en la dirección de la empresa, negocio o faena, deberá denunciarlo al respectivo Juez de Trabajo, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo más próxima, dentro de las cuarenta y ocho horas siguientes a su acaecimiento.

Para los efectos del párrafo anterior se presume que el patrono o, en su caso, el representante de éste, tiene conocimiento inmediato de los riesgos profesionales que ocurran en la empresa, negocio o faena del primero.

Dicha denuncia podrá hacerla cualquier persona, sin que por ello incurra en responsabilidad.

CONCORDANCIAS

1- Art. 303 y s.s. C.T. con relación a juez competente y procedimientos aplicables.

2- Art. 265 C.T. con relación al agotamiento de vía administrativa.

3- Arts. 218, 219, 232, 234, 243 y 87 C.T. con relación a prestaciones demandables.

4- Art. 304 C.T. con relación a la prescripción en materia de riesgos de trabajo.

5- Art. 221 C.T. con relación a notificación al I.N.S.

ARTICULO 544. DENUNCIA DE RIESGO DE TRABAJO. CONTENIDO. La denuncia a que se refiere el artículo anterior contendrá, por lo menos, los siguientes datos:

a) Nombre completo y domicilio del patrono y de la persona que lo represente en la dirección del trabajo;
b) Situación del establecimiento o lugar en que ocurrió el riesgo profesional;
c) Hora, día y circunstancias en que se produjo el caso, lo mismo que las causas materiales que le dieron origen;
d) Nombre y apellidos de los testigos que presenciaron el hecho, lugar exacto donde viven o trabajan, e iguales datos en cuanto al jefe inmediato del trabajador;
e) Nombre, apellidos, edad y domicilio de la víctima, el tiempo que hubiere prestado sus servicios, la naturaleza de éstos y su remuneración;
f) Nombres, apellidos y dirección de los familiares más cercanos de la víctima; y
g) Nombre, apellidos y domicilio del médico que asiste a ésta.

Además, se acompañará a la denuncia un dictamen médico provisional que contendrá, bajo la responsabilidad del facultativo firmante, por lo menos los siguientes datos:

1) Descripción de la naturaleza de las lesiones y si éstas deben o no su origen al acaecimiento de un riesgo profesional;

2) Duración probable de la incapacidad para el trabajo;
3) Forma en que relata la víctima el suceso; y
4) Fecha en que se expide el documento.

CONCORDANCIAS

1- Art. 221 C.T. con relación a notificación al I.N.S.

ARTICULO 545. DENUNCIA ADMINISTRATIVA DE RIESGO DE TRABAJO. TRAMITE. Cuando la denuncia se hiciere ante una autoridad política o de trabajo, ésta debe poner el caso en conocimiento del respectivo Juez de Trabajo a la mayor brevedad que le sea posible; y mientras no reciba instrucciones concretas del citado funcionario judicial, empezará a levantar la información sumaria correspondiente en averiguación de los hechos.

El Juez, una vez recibida la denuncia, podrá constituirse en el lugar donde ocurrió el riesgo profesional o comisionar, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 421, a cualquier autoridad judicial, política o de trabajo de su jurisdicción territorial para que continúe levantando la información del caso, parcialmente o hasta poner el asunto en estado de fallar.

Para ese efecto, el Juez podrá elegir a la autoridad con jurisdicción en el lugar donde ocurrió el hecho o donde esté situado el establecimiento al que concurre el trabajador a prestar sus servicios. Si el patrono y la víctima, o los causahabientes de ésta, en caso de muerte, tuvieren el mismo domicilio, podrá también comisionar a la autoridad cuya jurisdicción corresponda a dicho domicilio.

Cualquier diligencia que hubiere de practicarse fuera de la jurisdicción de la autoridad comisionada, se encargará a la del lugar donde deba aquélla verificarse.

ARTICULO 546. NO PRESENTACION DE DENUNCIA O INFORMES INCOMPLETOS. TRAMITE. Si el patrono o su representante no hubiere presentado la denuncia a que se

refiere el artículo 543, o si los informes recibidos fueren incompletos, la autoridad, al tener conocimiento de que en su jurisdicción ha ocurrido un riesgo profesional, llamará sin demora alguna al patrono o a la persona que lo haya sustituido en la dirección de los trabajos, o a ambos, y los someterá a un interrogatorio con el fin de obtener a la mayor brevedad todos los datos de que habla el artículo 544.

Al mismo tiempo llamará a los testigos presenciales del hecho y al trabajador, si su estado lo permite, para recibirles sus declaraciones.

En los casos a que se refiere el párrafo primero, la víctima podrá presentar el dictamen médico provisional, pero si no lo hiciere, la autoridad la hará examinar por el médico oficial respectivo, quien deberá rendir su informe dentro de las veinticuatro horas siguientes al requerimiento que se le formule. La autoridad recabará, además, todos los otros informes médicos que fueren necesarios y efectuará las inspecciones oculares que juzgue indispensables.

ARTICULO 547. MUERTE. PRACTICA DE LA AUTOPSIA. En caso de muerte y a pedimento aun verbal de parte interesada, ordenará la autoridad que se practique la autopsia dentro de cuarenta y ocho horas.

ARTICULO 548. MUERTE O INCAPACIDAD PERMANENTE. CONCILIACION. Ocurrida la muerte del trabajador, o fijada, en su caso, la incapacidad permanente, parcial o absoluta, por dictamen médico, el Juez de Trabajo convocará de oficio a las partes para que ante él lleguen, si fuere posible, a un arreglo sobre sus respectivos derechos y obligaciones. Se prescindirá de esta convocatoria sólo en los casos en que el patrono, al presentar el aviso sobre el resultado final del riesgo profesional ocurrido, acompaña constancia auténtica del arreglo pactado entre las partes, ajustado, a juicio del Juez, a las prescripciones legales. Es entendido que todos los gastos que demande la formalización de dicho arreglo serán de cuenta del patrono.

La convocatoria será también imprescindible cuando el trabajador la solicite y en todos los casos de incapacidad temporal en que el patrono no diere oportunamente el aviso sobre el resultado final del riesgo profesional, con el respectivo dictamen médico, en los términos del artículo 552.

Se entenderá auténtica la constancia a que se refiere el párrafo trasanterior, cuando así lo certifiquen, bajo su responsabilidad, un abogado o un Inspector de Trabajo, o cuando el patrono y el trabajador la presenten conjuntamente ante el Tribunal.

Si el Juez aprobare el arreglo dictará la resolución correspondiente y, sin pérdida de tiempo, procederá siempre a consultarla con el Superior.

ARTICULO 549. CONCILIACION INFRUCTUOSA. APERTURA A PRUEBAS. Si dentro del término improrrogable de cuatro días, contados desde la fecha que se señaló para la comparecencia fracasada en su finalidad o no celebrada por cualquier motivo, los interesados no pidieren que el asunto se abra a pruebas, el respectivo Juez de Trabajo procederá a dictar sentencia dentro de los cinco días siguientes a la fecha de la expiración del primer término. Dicho Juez, por gestión de parte formulada dentro de los cuatro días posteriores a la comparecencia, abrirá el juicio a pruebas por el término improrrogable de quince días, de los cuales cinco serán para proponer y el resto para evacuar la prueba. Sin embargo, el Juez podrá abrir de oficio el asunto o pruebas, si estimare que hay hechos importantes que dan mérito para ello. La prueba no evacuada oportunamente por culpa de la parte, será impracticable después, salvo que luego se ordenare recibir para mejor proveer. Vencido el término expresado o luego que se haya practicado o declarado inevacuable la prueba ordenada, el Juez, dentro de los cinco días siguientes, dictará sentencia.

ARTICULO 550. IMPULSO PROCESAL DE OFICIO. Si el patrono hubiere cumplido con la obligación de hacer la opor-

tuna denuncia y no hubiere gestión de la víctima o de sus causahabientes en demanda de sus derechos, el Juez, como primera medida, dispondrá que el caso quede en suspenso en espera de los informes posteriores sobre el resultado final del riesgo ocurrido. Si transcurrido el tiempo en que según el pronóstico respectivo deba conocerse tal resultado, el patrono no hubiere proporcionado los informes correspondientes, la autoridad, sin más demora, procederá a realizar la convocatoria de ley y el caso se tramitará de oficio como cuando existe inconformidad entre las partes.

ARTICULO 551. ARREGLO CONCILIATORIO. CONSULTA. CONTROL DE LEGALIDAD. El Tribunal Superior de Trabajo revisará los acuerdos que hubieren celebrado las partes sobre los beneficios que en caso de riesgo profesional reconoce el presente Código al trabajador o a sus causahabientes y declarará la nulidad de dichos arreglos siempre que no se ajusten a las prescripciones de ley. En este caso el Tribunal devolverá el asunto al Juez de su procedencia, quien notificará a las partes la resolución del Superior y seguirá tramitando el asunto conforme a las reglas que establece el artículo 549, como si la comparecencia de partes hubiere fracaso en su finalidad.

ARTICULO 552. INFORME FINAL. PRESENTACION. Cuando el trabajador estuviere en condiciones de volver a su trabajo, o cuando en caso de incapacidad parcial o absoluta permanente estuvieren ya consolidadas las lesiones, o cuando ocurriere su muerte a consecuencia del riesgo profesional realizado, el patrono no asegurado presentará un informe sobre el resultado definitivo del accidente o enfermedad que indicará la indemnización que haya pagado y la que reconoce a la víctima o a sus causahabientes, e irá acompañado del dictamen médico final correspondiente al caso. Este documento se expedirá bajo la responsabilidad del facultativo firmante y contendrá, por lo menos, los siguientes requisitos:

a) Nombre y apellidos de la víctima;
b) Nombre completo del patrono;
c) Fecha de la curación completa del trabajador o de la consolidación de las lesiones;
d) Fecha en que puede volver a trabajar;
e) Descripción, en caso de que quede algún impedimento, de los miembros u órganos afectados y de la extensión de éste;
f) Especificación de si la pérdida del uso de los mismos es total o parcial, y del tanto por ciento en que se estima dicha pérdida a base del uso normal de los miembros u órganos de que se trate;
g) En caso de muerte, fecha en que ésta ocurrió; si el fallecimiento se debe a las lesiones ocasionadas por el riesgo profesional realizado o a sus complicaciones y, en caso negativo, la causa de la misma;
h) Observaciones del médico que asistió a la víctima y que calificó sus lesiones o dio los datos y conclusiones de la autopsia;
i) Fecha en que se expide el dictamen.

ARTICULO 553. DENUNCIA ANTE EL INSTITUTO NACIONAL DE SEGUROS. TRAMITE. En los casos de riesgos profesionales asegurados que hubieren sido denunciados oportunamente por el patrono al Instituto Nacional de Seguros, cumplirá éste la obligación que le incumbe con poner directamente en conocimiento del Tribunal Superior de Trabajo una nómina de los documentos e informes que haya recibido, sin perjuicio del derecho de los interesados de pedir a dicha Institución que les sean mostrados aquellos a que se refieren los artículos 544 y 552. Las expresadas nóminas se custodiarán por el Tribunal mientras de parte de la víctima o de sus causahabientes no se hagan objeciones razonadas de no haber cumplido el Instituto las obligaciones que le impone la ley.

Si se presentaren reclamaciones, el Tribunal enviará al Juez de Trabajo competente el caso para que le dé la tramita-

ción que corresponda de acuerdo con este Capítulo, y para que pida de oficio al Instituto los documentos e informes que juzgue necesarios.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964.

ARTICULO 554. APELACION DE RESOLUCIONES. DISPOSICIONES GENERALES. Serán apelables en un solo efecto para ante el Tribunal Superior de Trabajo las resoluciones que ordene el pago de una pensión provisional o las que decreten apremio corporal contra el patrono.

El recurso deberá interponerse dentro de tercero día, pero no porque se formule apelación se admitirá demora alguna en el procedimiento, a cuyo efecto el Juez responderá personalmente del perjuicio que causare al interesado con la retardación.

El Juez hará llegar al Superior los autos a la mayor brevedad que le sea posible y éste resolverá, en caso de apremio, con preferencia sobre cualquier otro negocio.

Si el Tribunal modifica el auto dará inmediato aviso al Juez para lo que proceda en derecho. Cuando revoque una orden de apremio podrá usar la vía telegráfica para hacer la comunicación respectiva.

ARTICULO 555. CONSULTA FORZOSA. Si no fueren apeladas se someterán a consulta forzosa:

a) Las resoluciones finales que dicten los Jueces de Tra-bajo con motivo de la aplicación de los artículos 242 y 243; y
b) Las sentencias definitivas y los autos que pongan término al juicio o imposibiliten su continuación, cuando se tratare de riesgos profesionales que han causado la muerte o una incapacidad permanente, parcial o absoluta.

Las dos reglas que preceden se observarán en todo caso, sin hacer distinción por la cuantía del respectivo negocio.

CAPITULO V
DEL RECURSO ANTE LA SALA DE CASACIÓN

ARTICULO 556. RECURSO DE CASACION. CASOS EN QUE PROCEDE. Contra las sentencias dictadas en materia laboral por los Tribunales Superiores, podrán las partes recurrir directamente y por escrito ante la Sala de Casación, dentro del término de quince días, siempre que éstas hubiesen sido pronunciadas en conflictos individuales o colectivos de carácter jurídico, de cuantía inestimable o mayor de la suma fijada por la Corte Plena, o cuando, si no se hubieren estimado, la sentencia importe para el deudor la obligación de pagar una suma que exceda la cifra indicada.

Estas disposiciones se refieren únicamente a los juicios comprendidos en los incisos a), c), d) y e) del artículo 402, y no abarcan las diligencias de ejecución de sentencia.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 6332 de 8 de junio de 1979 y N° 7046 de 6 de octubre de 1986.

CONCORDANCIAS

1- Art. 55 inc. 2 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333 del 5 de mayo de 1993, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993, con relación a competencia de la Sala Segunda de la Corte para conocer los recursos de casación en materia laboral.

2- Art. 502 C.T. con relación a competencia del Tribunal Superior de Trabajo en materia de nulidades dentro de los procedimientos laborales.

3- Art. 557 C.T. con relación a otros requisitos de admisibilidad del Recurso.

JURISPRUDENCIA

RECURSO DE CASACION. RESOLUCION QUE DECLARA LA DESERCION DE LA INSTANCIA. IMPROCEDENCIA. "De acuerdo con el artículo 549 del Código de Trabajo, antes de la reforma introducida por Ley 7360 de 4 de noviembre de 1993, hoy 556, las partes pueden presentar

recurso contra las sentencias dictadas en los juicios comprendidos en los incisos a), c), d) y e) del artículo 395, hoy el 402, de ese mismo Código. Consecuentemente, si la resolución de que se recurre, en virtud de la cual se declaró la deserción de la instancia, no tiene el carácter de sentencia, ya que no resuelve las cuestiones debatidas, lo procedente es rechazar de plano la impugnación que se hace ante esta Sala." Sala Segunda de la Corte, No. 5 de las 9:50 hrs. del 14 de enero de 1994.

RECURSO DE CASACION. SENTENCIA DE JUZGADO. IMPROCEDENCIA. "En lo que interesa dice el artículo ...556: "Contra las sentencias dictadas en materia laboral por los Tribunales Superiores, podrán las partes recurrir directamente y por escrito ante la Sala de Casación...". (El subrayado no es del original). En el presente asunto se interpone recurso contra la sentencia dictada por el Juzgado Primero de Trabajo de Alajuela, que no es recurrible ante esta tercera instancia, razón por la cual no queda otra alternativa que rechazar de plano el mismo." Sala Segunda de la Corte, No.17 de las 11:20 hrs. Del 9 de marzo de 1994.

RECURSO DE CASACION. SENTENCIA EN PROCESO DE EJECUCION. IMPROCEDENCIA. "Al tenor de lo dispuesto por los numerales 556 y 582 inciso d) del Código de Trabajo y 55 inciso 2) de la Ley Orgánica del Poder Judicial, carece de competencia esta Sala, para entrar al conocimiento de las resoluciones dictadas por el Tribunal Superior de Trabajo en los proceso de ejecución de sentencia, por lo cual, el presente recurso de apelación por inadmisión debe rechazarse de plano. Sala Segunda de la Corte, No. 54 de las 10:40 hrs. del 20 de mayo de 1994.

RECURSO DE CASACION. RESOLUCION QUE ANULA SENTENCIA DE PRIMERA INSTANCIA. IMPROCEDENCIA. "En este proceso, el Tribunal Superior de Alajuela, anuló la sentencia de primera instancia por razones de forma y debió ordenar que el expediente regresara al juzgado para que volviera a dictar el fallo. En esas condiciones, ni siquiera existe sentencia de primera instancia y por lo mismo no puede interponerse recurso para ante esta Sala, ya que el artículo 556 del Código de Trabajo dispone que: 'Contra las sentencias dictadas en materia laboral por los Tribunales Superiores, podrán las partes recurrir directamente y por escrito ante la Sala de Casación...', de modo que si aquel pronunciamiento no tiene ese carácter de sentencia, no es posible que lo revise esta Sala. Por esas razones, el recurso planteado es prematura y debe rechazarse de plano." Sala Segunda de la Corte, de las 16 hrs. del 27 de mayo de 1994.

RECURSO DE CASACION. RESOLUCIONES QUE PONEN FIN AL PROCESO EN FORMA ANORMAL. IMPROCEDENCIA. "Las resoluciones que le ponen fin al proceso en forma anormal, es decir, sin llegar al

dictado de la sentencia, en los casos de desistimiento, de deserción de la instancia, o bien tomando en cuenta la satisfacción extraprocesal de la pretensión, en asuntos contra el Estado o sus instituciones no pueden calificarse como sentencias, porque no resuelven sobre las cuestiones debatidas sino que, apreciando una circunstancia sobreviniente, hacen cesar el curso del procedimiento, como una respuesta a la voluntad de la parte en el primer caso, como una sanción en el caso del abandono, y por falta de interés procesal, en el último, entendido este en el sentido de que ya no hace falta dictar el pronunciamiento de fondo. En consecuencia, a la luz de lo preceptuado en el citado artículo 556 el recurso interpuesto es inadmisible y debe rechazarse de plano. Sala Segunda de la Corte, No. 70 de las 10:40 hrs. del 21 de julio de 1994.

RECURSO DE CASACION POR LA FORMA. IMPROCEDENCIA. "Que de conformidad con el artículo 442 del Código de Trabajo, es improcedente el recurso por la forma ante la Sala de Casación, pues ese numeral prevé el rechazo de plano, cuando se pide únicamente la "corrección, reposición o práctica de trámites procesales", que es lo que plantea el recurrente en su reclamo, por lo que así debe resolverse." Sala Segunda de la Corte, No. 47 de las 10:20 hrs. del 4 de mayo de 1994. Ver en igual sentido, Sala de Casación, No. 16 de las 16:45 hrs. del 30 de enero de 1980.

RECURSO DE CASACION. VIOLACION FLAGRANTE DE DEBIDO PROCESO. PROCEDENCIA EXCEPCIONAL. "Sin embargo, no se comparte la solución que se le ha dado, en segunda instancia, porque declaró que en la tramitación del proceso no hubo omisiones, ni se causó indefensión. Como se explicó en el considerando anterior, al no haber sido notificada doña G., se le ha dejado indefensa y, ante esto, de conformidad con el artículo 445 del Código de Trabajo y 106 del Código Procesal Civil, lo procedente es anular la sentencia de primera instancia y darle audiencia de todo lo actuado... Si bien es cierto, en esta instancia el artículo 552 del Código de Trabajo limita las facultades de la Sala en relación con aspectos de forma, también lo es que los juzgadores tienen el deber legal de dirigir el proceso y velar por su rápida solución, asegurándole a las partes un trato igualitario. El objetivo contenido en el artículo 98 del Código Procesal Civil es la razón que justifica la existencia del aparato judicial, que debe tener una respuesta a las necesidades de los usuarios. De tal forma que, cuando por actos atribuibles al juzgador, el proceso no toma el curso debido, y se presentan situaciones de indefensión, es imperativo proceder a su corrección. Consecuente con esto, debe anularse la sentencia y remitir el expediente al Tribunal Superior para que otorgue audiencia de todo lo actuado a la compañera del asegurado fallecido, continuando con los trámites correspondientes." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 107-92 de las 9:30 hrs. del 20 de mayo de 1992.

RECURSO DE CASACION. SENTENCIA DEL TRIBUNAL SUPERIOR QUE CONFIRMO SENTENCIA ELEVADA EN CONSULTA. IMPROCEDENCIA. "Si el fallo de primera instancia fue conocido por el Tribunal Superior en virtud de consulta y no por recurso de ninguna de las partes, el cual al ser aprobado quedó firme, sin posibilidad de ulterior instancia ante esta sala, entonces el recurso interpuesto debe rechazarse de plano." Sala Primera de la Corte, No. 115 de las 8:20 hrs. del 20 de agosto de 1980.

RECURSO DE CASACION. NECESIDAD DE AGOTAR TODOS LOS RECURSOS EXISTENTES. "... debe señalarse que el Licenciado B.C. en segunda instancia no expresó más agravios que el relativo a la condenatoria en costas, obligación que no se le había impuesto, por lo que el Tribunal Superior de Trabajo –Sección Segunda–, al no existir el agravio expresado por el recurrente y no habiendo vicios que enmendar, confirmó en todos sus extremos la sentencia de primera instancia. Este hecho es fundamental, porque la Institución demandada limitó al aspecto de costas, su inconformidad respecto al fallo del Juzgado, y de hecho se allanó a la resolución mencionada, actuación que en todo caso respondía a la posición asumida por el Banco desde el inicio en este asunto. Es importante indicar que por la forma y principios que rigen el recurso de casación, necesariamente debía agotarse correctamente la instancia ante el Tribunal Superior de Trabajo, alegando allí lo que ahora se argumenta. En situaciones similares, esta Sala ha resuelto denegando el recurso cuando no ha existido protesta oportuna de la parte (ver sentencia N° 25 de las 9:20 horas del 30 de marzo de 1990), o cuando habiendo omisiones, no se solicita el propio Tribunal que las corrija sino que se acude a hacerlo en casación (ver sentencia N° 9 de las 8 horas del 25 de enero de 1989), o cuando la parte no formuló recurso contra los pronunciamientos desfavorables a ella (ver sentencia N° 48 de las 16 horas del 5 de julio de 1978). Los fallos citados aunque no fueron dictados en situaciones idénticas a la que se observa en la especie, confirman claramente el reiterado criterio de esta Sala, de que es indispensable acudir a todas las instancias y en cada una de ellas esgrimir los argumentos completos para defender el punto que interesa, de manera que cuando llegue a este Despacho, pueda éste entrar a conocer en última instancia, y no en única, los puntos objeto del debate. De acuerdo con lo expuesto, y habiéndose conformado el recurrente con lo resuelto por el Juzgado, las argumentaciones de su recurso resultan inatendibles, y la sentencia del Tribunal Superior debe confirmarse." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 27-91 de las 14:40 hrs. del 23 de enero de 1991.

ARTICULO 557. RECURSO DE CASACION. FORMALIDADES ESENCIALES. El recurso no estará sujeto a formalidades técnicas especiales, pero necesariamente contendrá:

a) Indicación de la clase de juicio, del nombre y apellidos de las partes, de la hora y fecha de la resolución recurrida y de la naturaleza de ésta;

b) Las razones, claras y precisas, que ameritan la procedencia del recurso; y

c) Señalamiento de casa para oír notificaciones..

CONCORDANCIA

1- Ley No. 7637, Ley de Notificaciones, Citaciones y otras Comunicaciones Judiciales.

2- Art. 556 C.T. con relación a otros requisitos de admisibilidad del Recurso.

JURISPRUDENCIA

AUSENCIA DE RAZONES CLARAS Y PRECISAS. RECHAZO DE PLANO. "Que aunque en materia laboral el recurso que se interpone en esta instancia no está sujeto a formalidades técnicas, el presente no contiene los requisitos mínimos necesarios que contempla el artículo 550 del Código de Trabajo antes de la reforma introducida por Ley 7360 de 4 de noviembre de 1993, hoy el 557, ya que no expresa las razones claras y precisas que ameriten la procedencia del mismo, por lo que debe rechazarse de plano. Es de advertir que si bien el recurrente expresa en su libelo algunas argumentaciones de tipo general, no da específicamente, como lo exige la ley, ninguna razón en relación con las fundamentaciones de la sentencia del Tribunal, que le permita a la Sala revisar ese fallo." Sala Segunda de la Corte, No. 3 de las 10 hrs. del 12 de enero de 1994.

AUSENCIA DE INDICACION DE HORA Y FECHA DE RESOLUCION RECURRIDA. RECHAZO DE PLANO. " En el recurso que promueven los apoderados de los actores ... no se indica la hora y fecha de la resolución recurrida, razón por la cual no queda otra alternativa que rechazar de plano el mismo, sin que se pueda tener por subsanada la omisión apuntada, con el escrito presentado por los interesados, el día treinta de agosto de este año, por cuanto el plazo para la presentación del recurso, había vencido el día veinticinco de ese mismo mes, en razón de lo cual, la adición resultó extemporánea (artículos 556 y 559 del Código de Trabajo y 149 del Código Procesal Civil)." No. 177 de las 14:50 hrs. del 10 de noviembre de 1994.

INTERPOSICION DE RECURSO DE CASACION. SUSTITUCION DE PODER SIN RESERVA. RECHAZO DE PLANO. "Que el señor S.J.A.,

confirió poder especial judicial al licenciado F.O.Z. ...; posteriormente, el mismo actor, sin reserva alguna ..., le otorgó poder especial judicial a la licenciada H.S.B., por lo que el mandato que ostentaba el licenciado F.O.Z lo perdió, según lo dispuesto por el artículo 1280 del Código Civil, razón por lo que debe rechazarse de plano el recurso. Sala Segunda de la Corte, No. 78 de las 10:50 hrs. del 3 de agosto de 1994.

ARTICULO 558. RECURSO DE CASACION. TRAMITE Y EMPLAZAMIENTO. Inmediatamente que se reciba el recurso, la Secretaría, sin necesidad de providencia al respecto, pedirá los autos.

Con vista del oficio respectivo, el Tribunal Superior de Trabajo citará y emplazará a las partes para que comparezcan dentro de tercero día ante la Sala de Casación a hacer valer sus derechos. Si sobreviniere recurso de otra u otras partes, no se repetirá por eso la citación y emplazamiento.

ARTICULO 559. RECURSO DE CASACION. RECHAZO DE PLANO. Recibidos los autos, la Sala rechazará de plano el recurso si se ha interpuesto contra lo que disponen los artículos 556 y 557. Lo mismo hará cuando en el recurso se pida únicamente la corrección, reposición o práctica de trámites procesales.

ARTICULO 560. RECURSO DE CASACION. LIMITES DE LA COMPETENCIA DE LA SALA SEGUNDA. El recurso se considerará sólo en lo desfavorable para el recurrente. La Sala de Casación no podrá enmendar o revocar la resolución en la parte que no es objeto del mismo, salvo que la variación en la parte que comprenda éste requiera necesariamente modificar o revocar otros puntos de la sentencia.

CONCORDANCIA

1- Art. 502 párrafo final C.T. con relación a competencia de Tribunal de Segunda Instancia.

ARTICULO 561. RECURSO DE CASACION. PRUEBA ANTE LA SALA. Ante la Sala de Casación, no podrá proponerse ni admitirse ninguna prueba, ni le será permitido al Tribunal ordenar pruebas para mejor proveer, salvo el caso de que éstas fueren absolutamente indispensables para decidir con acierto el punto o puntos controvertidos.

CONCORDANCIAS

1- Art. 470 C.T. con relación a oportunidad de ofrecer pruebas en contestación de audiencia sobre excepciones.

2- Art. 476 C.T. con relación a oportunidad para ofrecer prueba documental y confesional.

3- Arts. 452 C. T. y 316 y s.s. Código Procesal Civil con relación a regulación general de la prueba.

4- Art. 501 inc. d) y 502 párrafo segundo C.T. con relación a prueba en segunda instancia.

5- Art. 461 inc c) C.T. con relación a prueba en escrito de demanda.

6- Arts. 478, 479 y 480 C.T. con relación a la prueba testimonial.

7- Art. 489 C.T. con relación a prueba para mejor proveer.

8- Art. 25 C.T. y 414 C.P.C. con relación a la prueba del contrato de trabajo.

9- Art. 161 y 414 C.P.C. con relación a la prueba de las vacaciones.

10- Arts. 176 y 235 inc. e) con relación a prueba del salario.

ARTICULO 562. PLAZO PARA DICTAR SENTENCIA. La Sala de Casación dictará sentencia, sin más trámite, dentro de los quince días siguientes a aquél en que se venció el término del emplazamiento, o dentro de los ocho días posteriores a aquél en que quedaron evacuadas las pruebas ordenadas para mejor proveer.

El Tribunal apreciará la prueba de conformidad con las prescripciones del artículo 493.

ARTICULO 563. RESOLUCIONES DE LA SALA. RECURSOS Y PUBLICACION. Las resoluciones de la Sala de Casación no tienen recurso alguno, salvo el de responsabilidad penal. Las sentencias deben quedar redactadas dentro de los ocho días siguientes a aquel en que se dictaron y se publicarán, de manera íntegra, en la Colección de Sentencias.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 6241 de 2 de mayo de 1978.

CAPITULO VI

DEL JUZGAMIENTO DE FALTAS COMETIDAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO O DE PREVISIÓN SOCIAL

ARTICULO 564. LEGITIMADOS PARA ACUSAR POR INFRACCION A LA LEY LABORAL. DESISTIMIENTO DE ACUSACION. RECURSOS CONTRA RESOLUCION QUE ORDENA SUSPENSION DE PROCEDIMIENTOS. Se confiere acción para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, a las personas perjudicadas o a sus representantes legales o apoderados, a las autoridades administrativas de trabajo, a las entidades de protección a los trabajadores, y, cuando se trate de infracciones a disposiciones prohibitivas de este Código, también a los particulares.

La acusación no podrá presentarse simultáneamente con la demanda de indemnizaciones que puedan ser consecuencias de la falta.

El acusador podrá desistir de la acusación por él establecida; y cuando el desistimiento se fundare en haber habido error, o en arreglos no contrarios a derechos probados de las partes o en cualquiera otra consideración de equidad que no implique infracción a las leyes de trabajo, se decretará la suspensión de procedimientos. También se decretará dicha suspensión cuando los hechos acusados o denunciados no

constituyeren falta, en uno ŷ otro casos caben contra lo resuelto los recursos legales.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 668 de 14 de agosto de 1946.

CONCORDANCIAS

1- Art. 44 y s.s. de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, No. 17 del 22 de octubre de 1943 y sus reformas, con relación a las disposiciones especiales sobre faltas a esa ley.

2- Art. 339 C.T. con relación a Sindicatos como entidades de protección de intereses de los trabajadores.

3- Art. 360 C.T. con relación a la representación de las Organizaciones Sindicales.

4- Art. 309 y s.s. C.T. con relación a proceso por infracción a las leyes en materia de riesgos de trabajo.

5- Art. 268 y s.s. C.T. con relación a inspectores en materia de riesgos de trabajo.

6- Art. 88 y s.s. de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, No. 1860 del 21 de abril de 1955 y sus reformas, y Art. 42 y s.s. del Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS de 16 de febrero de 1971, con relación a procedimiento administrativo de la Inspección General de Trabajo.

7- Convenio No. 81 de O.I.T. Sobre Inspección del trabajo en la industria y el comercio, ratificado por ley no. 2561 del 11 de mayo de 1960 publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

8- Convenio No. 129 de O.I.T. Sobre Inspección del trabajo en la agricultura, ratificado por ley No. 4737 del 29 de marzo de 1971 publicado en el Alcance No. 39 de La Gaceta No. 91 del 29 de abril de 1971.

JURISPRUDENCIA

PROCEDIMIENTO ANTE LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO. PLAZO. NO APLICACION DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. Se

ARTICULO 563. RESOLUCIONES DE LA SALA. RECURSOS Y PUBLICACION. Las resoluciones de la Sala de Casación no tienen recurso alguno, salvo el de responsabilidad penal. Las sentencias deben quedar redactadas dentro de los ocho días siguientes a aquel en que se dictaron y se publicarán, de manera íntegra, en la Colección de Sentencias.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 6241 de 2 de mayo de 1978.

CAPITULO VI

DEL JUZGAMIENTO DE FALTAS COMETIDAS CONTRA LAS LEYES DE TRABAJO O DE PREVISIÓN SOCIAL

ARTICULO 564. LEGITIMADOS PARA ACUSAR POR INFRACCION A LA LEY LABORAL. DESISTIMIENTO DE ACUSACION. RECURSOS CONTRA RESOLUCION QUE ORDENA SUSPENSION DE PROCEDIMIENTOS. Se confiere acción para hacer efectivas las responsabilidades que correspondan por la comisión de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, a las personas perjudicadas o a sus representantes legales o apoderados, a las autoridades administrativas de trabajo, a las entidades de protección a los trabajadores, y, cuando se trate de infracciones a disposiciones prohibitivas de este Código, también a los particulares.

La acusación no podrá presentarse simultáneamente con la demanda de indemnizaciones que puedan ser consecuencias de la falta.

El acusador podrá desistir de la acusación por él establecida; y cuando el desistimiento se fundare en haber habido error, o en arreglos no contrarios a derechos probados de las partes o en cualquiera otra consideración de equidad que no implique infracción a las leyes de trabajo, se decretará la suspensión de procedimientos. También se decretará dicha suspensión cuando los hechos acusados o denunciados no

constituyeren falta, en uno y otro casos caben contra lo resuelto los recursos legales.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 668 de 14 de agosto de 1946.

CONCORDANCIAS

1- Art. 44 y s.s. de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, No. 17 del 22 de octubre de 1943 y sus reformas, con relación a las disposiciones especiales sobre faltas a esa ley.

2- Art. 339 C.T. con relación a Sindicatos como entidades de protección de intereses de los trabajadores.

3- Art. 360 C.T. con relación a la representación de las Organizaciones Sindicales.

4- Art. 309 y s.s. C.T. con relación a proceso por infracción a las leyes en materia de riesgos de trabajo.

5- Art. 268 y s.s. C.T. con relación a inspectores en materia de riesgos de trabajo.

6- Art. 88 y s.s. de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, No. 1860 del 21 de abril de 1955 y sus reformas, y Art. 42 y s.s. del Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS de 16 de febrero de 1971, con relación a procedimiento administrativo de la Inspección General de Trabajo.

7- Convenio No. 81 de O.I.T. Sobre Inspección del trabajo en la industria y el comercio, ratificado por ley no. 2561 del 11 de mayo de 1960 publicado en La Gaceta No. 115 del 26 de mayo de 1960.

8- Convenio No. 129 de O.I.T. Sobre Inspección del trabajo en la agricultura, ratificado por ley No. 4737 del 29 de marzo de 1971 publicado en el Alcance No. 39 de La Gaceta No. 91 del 29 de abril de 1971.

JURISPRUDENCIA

PROCEDIMIENTO ANTE LA ADMINISTRACION DEL TRABAJO. PLAZO. NO APLICACION DEL DERECHO ADMINISTRATIVO. Se

reclama principalmente en este recurso de amparo que no obstante que las denuncias fueron planteadas desde 1995, la Inspección Nacional de Trabajo a la fecha no las ha resuelto. En cuanto a este aspecto, debe mencionarse que no existe norma de corte laboral que establezca un límite en el tiempo para el desarrollo del procedimiento administrativo, por lo que en principio no existiría un plazo legal para que la Inspección Nacional de Trabajo de por concluido su labor administrativa. Debe partirse del hecho de que por su naturaleza especial de procedimiento investigativo, éste difiere del procedimiento general que establece la Ley General de la Administración Pública, el que incluso atendiendo a lo dispuesto por el inciso h) del artículo 367.2 de la Ley General de la Administración Pública, debe excluirse en aquellos casos en que por Decreto Ejecutivo así se disponga, y para el caso concreto, los Decretos Ejecutivos número 8979-P y 9469-P, establecen que se exceptúan de la aplicación de la Ley General los procedimientos especiales contemplados en el Código de Trabajo, con lo cual, técnicamente, no puede aplicarse de forma supletoria la normativa general administrativa...." Exp. N. 2006-S-97, Voto N. 4298-97, de las dieciséis horas cuarenta y cinco minutos del día veintitrés de julio de mil novecientos noventa y siete. Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

CONSTITUCIONALIDAD DE FACULTADES DE REVISION DE DOCUMENTOS PRIVADOS POR LA INSPECCION GENERAL DEL TRABAJO Y DE LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL. "Frente a estos conceptos, se alega que en los artículos 89 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, 13 inciso 3) de la Ley Orgánica del Banco Popular y de Desarrollo Comunal y 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social respectivamente, (estos dos últimos por remisión normativa) para revisar los libros de contabilidad y sus anexos así como cualquier otro tipo de documento dentro del marco de sus funciones de control, con lo cual se deja sin efecto la garantía constitucional recién transcrita que limita el acceso en dos sentidos: desde el punto de vista sustantivo, al señalar los órganos administrativos con potestad de revisión, y desde la perspectiva de su finalidad, al determinar en concreto, con qué fines es permitido el acceso... Con respecto al primer grupo señalado de funcionarios (los inspectores del Ministerio de Trabajo), debe indicarse que su labor consiste en '...velar por que se cumplan y respeten las leyes, convenios colectivos y reglamentos concernientes a las condiciones de trabajo y a la previsión social...' (art. 88 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo), por lo que resulta evidente la importancia que su labor tiene para la sociedad en general y para todo el conjunto de los trabajadores del país, quienes conforman uno de los factores de producción, y –por cierto - el más digno de consideración entre ellos. Así incluso lo entiende nuestra Constitución cuando dedica una gragran parte de su capítulo de garantías sociales a reglar los principios

básicos que deben regir en las relaciones de trabajo, para culminar sus estipulaciones con una amplia norma (el artículo 74), en la que prescribe la necesidad de una política permanente de solidaridad nacional. Con base en ello, y dado que incluso muchas de las regulaciones constitucionales (como las referidas al salario mínimo, jornadas de trabajo y condiciones laborales de los trabajadores) sólo pueden ser efectivamente puestas en vigor mediante mecanismos como el contenido en el artículo 89 cuestionado, es que la Sala opta por declarar que esta última norma no infringe el artículo 24 de la Constitución Política, puesto que como se explicó encuentra su legitimación en la necesidad de concreción de principios constitucionales de igual rango que el contenido en el señalado artículo 24 Constitucional, como son los que emanan de los artículos 28, 50 y 74 de la Carta Fundamental de los que se ha dado cuenta anteriormente.... Similares consideraciones cabe hacer frente al artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, si tomamos en cuenta que se trata de una institución cuyo reconocimiento a nivel constitucional, realizado en mil novecientos cuarenta y tres, sobrevivió al paso de una Asamblea Constituyente, y se mantiene hasta la fecha, tal y como se aprecia del artículo 73 de la Constitución Política que nos rige desde mil novecientos cuarenta y nueve; esto deja ver la indudable importancia que tiene su buen funcionamiento, el cual resulta básico para el modelo de sociedad que se pretende impulsar. Así lo ha entendido esta Sala, cuando ha tenido ocasión de manifestarse sobre actuaciones de los inspectores de la Caja..., basadas en la normativa impugnada, como es el caso de la resolución número 2165-96 de las diecisiete horas doce minutos del ocho de mayo de este año, en la que expresó lo siguiente: '...De lo dicho en el considerando anterior se sigue, para el presente caso, que la invocación del artículo 24 de la Constitución tiene un límite en los derechos subjetivos de los trabajadores, reconocidos en el artículo 73, y en un valor de solidaridad, también constitucionalmente reconocido; valor y derechos cuya innegable importancia los hace en este caso prioritarios. No es compatible con el espíritu de la Constitución que la empresa se parapete en el artículo 24 para negarse a suministrar a la Caja información pertinente, sin que ello infrinja el correspondiente derecho de los trabajadores, reconocido también en la propia Constitución, a los beneficios de los seguros sociales. En consecuencia, la actividad desplegada por la institución recurrida como medio de vencer la resistencia de la entidad patronal a mostarmostrar documentos pedidos por aquella con la sola finalidad de establecer o constatar ciertos datos pertinentes, y de forzar así –como exige la Constitución- la contribución de esa parte, no puede entenderse dadas las circunstancias, que cause infracción de los derechos de la amparada...' De lo transcrito queda claramente establecida cuál debe ser a juicio de la Sala, la forma correcta de concatenar los distintos derechos y deberes establecidos en las distintas disposiciones de la Constitución Política relacionadas con el tema. Además, no sobra señalar que –al igual

que como ocurre con los Inspectores del Ministerio de Trabajo – la facultad de revisión otorgada a los Inspectores de la Caja Costarricense del Seguro Social, resulta una de las más idóneas para la consecución del objetivo de que, tanto patronos como trabajadores, cumplan con las obligaciones constitucionales a su cargo, de modo que – tal y como quedó claramente expuesto- es allí donde radica las legitimación para las facultades concedidas a los señalados inspectores de la Caja." Sala Constitucional, Voto No. 6497-96 de las 11:42 hrs. del 2 de diciembre de 1996.

ARTICULO 565. PERSONAS OBLIGADAS A DENUNCIAR INFRACCIONES. Están obligados a denunciar, sin que por ello incurran en responsabilidad:

a) Las autoridades administrativas de trabajo que en el ejercicio de sus funciones tuvieren conocimiento de alguna infracción a las leyes de trabajo o de previsión social; y
b) Todos los particulares que tuvieren conocimiento de una falta cometida por infracción de alguna de las disposiciones prohibitivas de este Código.

Los que no cumplieren con los deberes que impone este artículo, serán sancionados como coautores del hecho punible de que se trate.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 668 de 14 de agosto de 1946.

ARTICULO 566. CONOCIMIENTO DE ACUSACION O DE DENUNCIA. COMPETENCIA DE JUEZ DE TRABAJO. La denuncia o, en su caso, la acusación, deberá hacerse ante el respectivo Juez de Trabajo, sea directamente o por medio de la autoridad política o de trabajo más próxima.

CONCORDANCIA

1- Art. 116 de la la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993, que confiere el conocimiento de los procesos de Juzgamiento de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social a las Alcaldías de Trabajo y a los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía.

ARTICULO 567. DENUNCIA. REQUISITOS. La denuncia podrá hacerse por escrito o de palabra, personalmente o por medio de apoderado especial que se constituirá aun por simple carta poder; y habrá de contener, de un modo claro y preciso, en cuanto fuere posible, los siguientes requisitos:

a) Nombre completo y domicilio del denunciante o los de su apoderado, si compareciere por medio de éste;
b) Relación circunstancial del hecho, con expresión de lugar, año, mes, día y hora en que ocurrió, junto con cualquier otro dato que sobre el particular interese;
c) Nombres y apellidos de los autores del hecho punible y los de sus colaboradores, si los hubiere, o las señas que mejor puedan darlos a conocer, e iguales datos en cuanto a los posibles perjudicados y a las personas que por haber estado presentes, o por cualquier otro motivo, tuvieren conocimiento de la falta cometida o pudieren proporcionar algún informe útil a la justicia;
d) Todas las demás indicaciones y circunstancias que, a juicio del exponente, conduzcan a la comprobación de la falta, a la determinación de su naturaleza o gravedad y a la averiguación de las personas responsables; y
e) Cuando se interponga por escrito, la firma del denunciante, y si no supiere, la de otra persona a su ruego, de conformidad, en ambos casos, con las disposiciones del artículo 447; pero si fuere verbal, el funcionario que la reciba levantará acta y consignará en ella los requisitos que expresan los incisos anteriores.

Si la denuncia no estuviere en forma legal, el Juez de Trabajo se abstendrá de darle curso hasta tanto no se cumplan las exigencias de este artículo; al efecto quedará obligado, por todos los medios a su alcance, a procurar que se subsanen sin pérdida de tiempo las omisiones que hubiere.

ARTICULO 568. ACUSACION. REQUISITOS. La acusación podrá hacerse personalmente o por medio de apoderado que se constituirá aun por simple carta poder; pero se promoverá siempre por escrito y deberá contener:

a) Nombre completo y domicilio del acusador y los de su apoderado, si compareciere por medio de éste;
b) Nombre completo, profesión u oficio, domicilio o residencia o lugar donde trabaja el acusado, e iguales datos en cuanto al ofendido; si se ignoraren estas circunstancias se hará la designación de uno y otro por las señas que mejor puedan darlos a conocer;
c) Relación circunstanciada del hecho, con expresión del lugar, año, mes, día y hora en que se ejecutó, si se supieren, y cualquier otro dato relativo a él;
d) Enumeración precisa de la prueba que rendirá para apoyar su acción;
e) Expresión de la fianza de calumnia que se proponga, si el acusador no estuviere exento de ella; y
f) La firma del acusador o de otra persona a su ruego, si no supiere o no pudiere firmar, de conformidad con lo que respecto de la admisibilidad de los escritos dispone el artículo 447.

Si faltaren los anteriores requisitos la autoridad ordenará, antes de darle curso a la acción, que se subsanen las omisiones que hubiere. No obstante, podrá actuar de oficio, de acuerdo con las disposiciones del artículo siguiente cuando así lo estime indispensable.

ARTICULO 569. AVERIGUACION OFICIOSA DEL HECHO, O A RAIZ DE DENUNCIA O ACUSACION. AUXILIO DE AUTORIDADES POLITICAS O DE TRABAJO. Tan luego como un Juez de Trabajo tenga noticia por impresión propia, si la importancia del caso lo requiere y se trata de las infracciones a que se refiere el párrafo segundo del artículo 34, o por denuncia o acusación en cualquier caso, de haberse cometido dentro de su jurisdicción territorial alguna infracción a las leyes de trabajo o de previsión social, procederá a la pronta averiguación del hecho, a fin de imponer sin demora la sanción correspondiente. Al efecto, podrá requerir el auxilio, de las autoridades políticas o de trabajo de cada localidad,

para que éstas levanten la información necesaria y le devuelvan los autos una vez que estén listos para el fallo.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 668 de 14 de agosto de 1946.

CONCORDANCIA

1- Art. 320 C.T.

ARTICULO 570. AUTO INICIAL Y SUSTANCIACION DE JUICIO. La sustanciación del juicio sobre faltas será verbal y sumaria, en legajo separado para cada caso que ocurra.

Todo juzgamiento comenzará por la providencia que lo ordene y en ella se hará constar si se procede en virtud de denuncia o acusación o por impresión personal, indicándose en cada caso el nombre y apellidos del denunciante o acusador o agente de la autoridad que hace el cargo o da el informe. Dicha providencia contendrá por extracto la exposición del hecho que le da origen, cuando el Juez proceda por impresión personal.

CONCORDANCIA

1- La circular No. 16-97, publicada en el Boletín Judicial No. 37 del 21 de febrero de 1997 dispuso comunicar a todos los Citadores Judiciales del país: "Que el Consejo Superior del Poder Judicial en sesión No. 8-97 celebrada el 27 de enero de 1997, artículo XXXVIII, dispuso reiterarles que deben citar en cualquier parte que se les solicite dentro del territorio de la jurisdicción en que laboran, en virtud de que de conformidad con lo resuelto por la Corte Plena en sesión celebrada el 6 de enero último, no hay perímetro judicial para las citaciones."

ARTICULO 571. ACTA INDAGATORIA. ACEPTACION O RECHAZO DE CARGOS. PROCEDIMIENTO. A continuación de la diligencia que encabeza, serán practicadas en una sola acta la indagatoria y confesión con cargos del inculpado. Si el reo reconociere su falta, se procederá a continuación a dictar el fallo, por resolución formal, a más tardar

dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquélla en que concluyó la diligencia. Mas si el indiciado negare el hecho que se le atribuye, se practicará la investigación sumaria del caso, dentro del término improrrogable de diez días y transcurrido ese plazo, o evacuadas las pruebas, será pronunciada enseguida la sentencia, a más tardar cuarenta y ocho horas después.

ARTICULO 572. OFRECIMIENTO DE PRUEBAS. El indiciado que niega puede, en la misma diligencia de su indagatoria o dentro de las veinticuatro horas siguientes, proponer verbalmente o por escrito las pruebas de descargo, las cuales serán recibidas sin demora en juicio verbal y público, siempre que fueren pertinentes y no entorpezcan el curso regular del juzgamiento.

ARTICULO 573. EXCUSAS Y RECUSACIONES. NO SUSPENSION DE PROCEDIMIENTOS. En materia de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, no se suspenderá la jurisdicción por excusa o recusación, ni por la excepción o declaratoria de incompetencia que se formule.

Cuando surja uno de estos incidentes y el Tribunal de Trabajo que conoce del juzgamiento deba remitir a otra autoridad judicial el expediente, dejará testimonio de las piezas que juzgue indispensables para continuar válidamente recibiendo las pruebas o levantando la información que proceda. Sin embargo, se abstendrá de dictar sentencia hasta tanto no se resuelva en definitiva la articulación.

ARTICULO 574. RESOLUCIONES QUE DEBEN SER NOTIFICADAS. LEGITIMACION PARA INTERPONER RECURSO DE APELACION. En materia de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, sólo la sentencia de primera instancia será notificada a las partes.

Unicamente el reo o su defensor, y el acusador o su apoderado, podrán apelar en el acto de hacérseles saber el fallo o dentro de las veinticuatro horas siguientes. Para este

efecto, el Notificador cumplirá lo dispuesto por el inciso b) del artículo 501.

En ningún caso podrán apelar la sentencia el denunciante y el ofendido que no se hubieren constituido en parte acusadora.

Si hubiere alzada oportuna, el recurso será admitido para ante el Superior respectivo, a quien se enviarán inmediatamente las diligencias originales.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 1093 de 29 de agosto de 1947.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 69 inc. a), 112, 149, 271, 309 a 313, 385 inc. c), 505, 509, 516, 518, 535 y 608 a 613 C.T. con relación a multas establecidas en el Código de Trabajo.

2- Arts. 44 a 48 y 51 a 53 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, No. 17 del 22 de octubre de 1943 y sus reformas, con relación a las multas por infracciones a esa ley.

ARTICULO 575. CONSULTA DE SENTENCIA ABSOLUTORIA. Toda sentencia absolutoria, si no fuere apelada, será consultada con el Superior, el cual resolverá la alzada o la consulta, sin más trámite y sin ulterior recurso, dentro de los tres días posteriores al recibo de los autos, y devolverá éstos en seguida a la oficina de su procedencia.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 1093 de 29 de agosto de 1947.

ARTICULO 576. LIBERTAD INTERLOCUTORIA DEL REO. Todo reo de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, que hubiere sido detenido, podrá permanecer en libertad durante la tramitación de su proceso y hasta sentencia firme, si persona de notorio abono y buen crédito garantiza a satisfacción del respectivo Tribunal de Trabajo, la

inmediata comparecencia del condenado, o su sumisión a la sentencia firme. Según el caso, podrá dispensarse de la fianza las personas de honradez anterior reconocida, a juicio del juzgador.

ARTICULO 577. APLICACION DE SANCIONES. PERSONAS FISICAS Y JURIDICAS. REGLAS DE APLICACION. Las sanciones se aplicarán sólo contra quien resulte culpable y en el caso de que muchos lo fueren, se impondrán separadamente a cada infractor.

No obstante, si se tratare de infracciones cometidas por un sindicato o una cooperativa y la pena aplicable fuere multa, ésta se impondrá sólo a la organización social de que se trate; y si la culpable fuere una compañía, sociedad o institución pública o privada, las penas se aplicarán contra quien figure como patrono, director, gerente o jefe de la empresa, establecimiento, negocio o lugar donde el trabajo se preste, pero la respectiva persona jurídica quedará obligada solidariamente con éstos a cubrir toda clase de responsabilidad de orden pecuniario.

CONCORDANCIAS

1- Art. 608 y s.s. C.T. con relación a faltas y sanciones.

2- Art. 325 C.T. con relación a responsabilidad en materia de riesgos de trabajo.

JURISPRUDENCIA

APLICACION DE PRINCIPIOS DE CULPABILIDAD. "Ciertamente esta Sala, tal y como lo señala el juez consultante, en reiteradas ocasiones ha dicho que toda sanción debe imponerse con la necesaria demostración de culpabilidad del sujeto sancionado, en los términos establecidos en el artículo 39 constitucional. Es decir, no basta con las simple transgresión objetiva de una norma para tener por sentada la responsabilidad del acusado, sino que es indispensable, además comprobar si éste actuó con dolo o culpa, en su caso. De allí que no sea posible, en ningún caso, aplicar la responsabilidad objetiva, o sea, con abstracción de los elementos de dolo o culpa, para sancionar la conducta de un acusado. Y ello es todavía más cierto cuando se trata, como en el caso de esta consulta, de la imposición de sanciones por la comisión de una contravención. En relación con este punto, no cabe duda de que las infracciones cometidas en contra de las disposiciones el Código de Trabajo constituyen contravenciones, aún cuando no están reguladas dentro del capítulo respectivo del Código Penal en atención a la especificidad de la materia. Es pues, un régimen especial en el cual, por razones de conveniencia, la competencia para conocer de las transgresiones a la legislación laboral, no obstante configurar contravenciones, se otorga al Juez de Trabajo respectivo (artículo 559 del Código de Trabajo). Nótese que los términos utilizados por el Código Laboral son eminentemente penales; así por ejemplo, el artículo 564 de ese cuerpo legal habla de indagatoria, confesión y llama al acusado 'reo', términos todos con un claro sentido penal. En igual sentido, el artículo 565 se refiere al demandado con el término de 'indiciado', lo que pone en evidencia el carácter contravencional que tienen las transgresiones a la legislación laboral. A la luz de lo expuesto es que debe determinase si el artículo 570 del Código de Trabajo –motivo de esta Consulta Judicial– resulta inconstitucional por contener una responsabilidad objetiva, la que, según lo dicho, no puede ser base para la imposición de una sanción. El artículo últimamente mencionado tiene como fin establecer a quién deben imponerse las sanciones en caso de una violación a la legislación laboral. En cuanto al primer párrafo, es claro que el principio general es que únicamente es responsable quien resulte culpable de la comisión de una infracción laboral. La cuestión, entonces, se reduce a analizar si el párrafo segundo es o no una excepción a ese principio general. A juicio de la Sala, dicho párrafo no debe interpretarse en forma aislada, sino que ha de integrarse e interpretarse de conformidad con el principio de culpabilidad establecido en el artículo 39 constitucional y relacionarse con el párrafo primero del propio artículo 570 del Código de Trabajo, en el sentido de que, en cualquier caso, para tener por acreditada la responsabilidad de las personas a las que se hace referencia en ese párrafo segundo, es indispensable acreditar su culpabilidad. Es decir, que aún cuando el párrafo segundo del artículo cuestionado no hace referencia expresa al concepto de culpabilidad, es labor del juez integrarlo a fin de que su interpretación resulte acorde con ese principio constitucional. Así las cosas, la responsabilidad que se establece en relación con los patronos, directores, gerentes o jefes de esas personas jurídicas en el párrafo segundo del artículo 570 del Código de Trabajo no es de tipo objetivo, toda vez que para la imposición de la pena respectiva debe tomarse en cuenta no solo el hecho de que el sujeto acusado sea el gerente, patrón director o jefe dentro de la persona jurídica en la que se detectó una infracción a las leyes de trabajo o seguridad social, sino, además, si ha obrado con culpabilidad. En consecuencia, el artículo 570 del Código de Trabajo no es inconstitucional, pues en todo caso debe ser interpretado de conformidad con las normas que exigen la demostración de culpabilidad para funda-

mentar la responsabilidad penal." Sala Constitucional, No. 3103-93 de las 14:12 hrs. del 2 de julio de 1993.

ARTICULO 578. PROCEDIMIENTO PARA COBRO DE MULTAS. Para el cobro de las multas procederán los Jueces de Trabajo como se dispone en los artículos 36 y 37 del Código de Policía; éstas se aplicarán a favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, se destinarán a cubrir los gastos de que habla el último párrafo del artículo 531 y a otros fines análogos que determinará el Reglamento. Al efecto se dará aviso a la Contabilidad Nacional.

Cuando la multa se hubiere satisfecho, el Secretario certificará en autos el recibo expedido por la Tesorería en donde fue pagada.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964 y ley N° 5089 de 18 de octubre de 1972.

CONCORDANCIAS

1- Art. 612 C.T. con relación a procedimiento para cobro de multas y su destino.

2- Arts. 53 a 56 del Código Penal.

JURISPRUDENCIA

IMPROCEDENCIA DE CONVERSION EN PRISION POR NO PAGO DE MULTA. "No se trata como han dicho algunos, de una sanción por desobediencia a una orden judicial, concepto felizmente superado al eliminarse el apremio en toda materia salvo en la alimentaria, con la promulgación del artículo 113 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. En el fondo se trata de que una persona, va a la cárcel y pierde su libertad, por una deuda pecuniaria –no interesa si es impuesta merecidamente o no– sin que medie delito de por medio. Lo anterior, sin duda, resulta violatorio del principio de 'no prisión por deudas' y de loa artículos constitucionales citados... La conversión de multa en prisión, también viola el principio de igualdad constitucional, al exponer al condenado por contravención a estar recluido en peores condiciones que al sentenciado o indiciado por delito. El contraventor no tiene acceso al beneficio de la

libertad condicional (art. 64 C. Penal) o al indulto (art. 90 C. Penal), pues éstos fueron concebidos únicamente para los condenados por delito; en consecuencia, su tiempo en prisión lo cumple con menos oportunidades que las que el sistema le ofrece a quienes han cometido delito, situación que resulta a todas luces irracional, si consideramos que el contraventor no ha lesionado bienes jurídicos de importancia. Además de ello, se le coloca en un ambiente criminalizante, que está demostrado influirá en forma negativa sobre su personalidad, convirtiéndolo probablemente en un peor ciudadano que cuando ingresó a prisión. El efecto negativo, tanto para el individuo como para la sociedad y en realidad el daño causado al ordenamiento jurídico por un contraventor, no justifica –desde un punto de vista criminológico– que se le trate en forma más drástica que al delincuente, o que se le someta a un castigo tan deteriorante. La prisión como consecuencia del no pago de una multa, se opone asimismo al valor de justicia, ya que lo mismo puede gravar a aquellas personas cuya insolvencia sea ficticia como a aquellas otras cuya insolvencia sea auténtica. Por último, imponer una pena privativa de libertad a quien nada tiene, implica profundizar en desigualdades económicas existentes, lesionando las oportunidades de igualdad jurídica ente los individuos. Además este tipo de arresto, considera implícitamente como bien fungible la libertad alterando la escala de valores que protege la Constitución Política. ... En vista de los vicios constitucionales que presenta la conversión de la multa en prisión, que debe ser declarada inconstitucional, según se ha analizado, en adelante la ejecución de la pena pecuniaria que se imponga como consecuencia de una contravención, puede ser cobrada según los sistemas restantes que autoriza el Código y que son:

a) el pago inmediato, regulado en los artículos 53 del C.P. y 510 del Código de Procedimientos Penales, que debe realizarse dentro de los quince días posteriores a la firmeza de la sentencia que la imponga.

b) el pago por cuotas, regulado en el artículo 54 del Código Penal, mediante el cual el Juez puede por medio de resolución posterior al dictado de la sentencia, si las condiciones económicas del imputado lo ameritan, autorizar el pago en cuotas, fijando la suma de cada una y los términos dentro de los cuales debe pagar, pudiendo exigirle una garantía real o personal para el caso de incumplimiento, o bien revocar el beneficio si las condiciones económicas del imputado mejorar;

c) el pago diferido, regulado en la misma norma según el cual el juzgador puede acordar un plazo para que el obligado pague la multa; puede utilizarse en casos en que exista desocupación temporal, enfermedad o cualquier otra causa que afecte los ingresos del sentenciado en forma temporal;

d) u ordenar que descuente la multa con trabajo, a favor de la comunidad, conforme lo permite el artículo 55 del Código Penal, eso sí, estando en libertad, fuera de un Centro Penitenciario, pero con control del

Instituto Nacional de Criminología. Por supuesto que la labor de colocar al condenado en un programa a beneficio de la comunidad, para que descuente el número determinado de horas al día, semana o mes a que fue condenado, deberá estar regulado por el Instituto Nacional de Criminología quien es el órgano encargado por la Ley General de Adaptación Social para efectuar este control...

Por tanto ... se anula la frase 'esta se convertirá a razón de un día de prisión por día multa' contenida en el artículo 56 del Código Penal vigente, por ser violatoria de los artículos 33 y 38 de la Constitución Política..." Sala Constitucional, No. 1054-94 de las 15:24 hrs. del 22 de febrero de 1994.

ARTICULO 579. COBRO DE INDEMNIZACION DE DAÑO PRIVADO Y RESPONSABILIDADES PECUNIARIAS. VIA PROCESAL. Las responsabilidades pecuniarias declaradas en el fallo a título de costas del juicio y de indemnización del daño privado proveniente de la comisión de una falta contra las leyes de trabajo o de previsión social, se harán efectivas, según las reglas del Capítulo siguiente de este Título para la ejecución de sentencias, por el Juez de Trabajo que conoció del juzgamiento, salvo que las correspondientes diligencias de ejecución sean de menor cuantía, caso en el cual deben ser pasadas al Alcalde de la jurisdicción para su continuación y fenecimiento.

REFERENCIA

Reformado por ley N° 668 de 14 de agosto de 1946.

CONCORDANCIAS

1- Con relación a procedimiento de ejecución de sentencias, art. 582 y s.s. C.T.

2- Con relación a aplicación de procedimiento de ejecución de sentencias en materia de juzgamiento de faltas contra las leyes laborales, art. 610 C.T.

ARTICULO 580. NORMATIVA DE APLICACION SUPLETORIA. En silencio de las reglas del presente Capítulo se aplicará supletoriamente el Código de Procedimientos Pena-

les, en cuanto no hubiere incompatibilidad con el texto y los principios procesales que contiene este Título.

ARTICULO 581. PRIVACIDAD DE SENTENCIAS POR FALTAS. REMISION DE COPIA A INSPECCION GENERAL DE TRABAJO. No se dará publicidad a las sentencias firmes que se dicten en materia de faltas contra las leyes de trabajo o de previsión social, pero se enviará siempre copia autorizada de las mismas a la Inspección General de Trabajo.

CAPITULO VII

DE LA EJECUCIÓN DE SENTENCIA

ARTICULO 582. EJECUCION DE SENTENCIA. PROCEDIMIENTOS. En ejecución de fallo se seguirán, en cuanto fueren compatibles con las normas que contiene el Capítulo Segundo de este Título, los procedimientos señalados en los artículos 987 a 1018 del Código de Procedimientos Civiles, pero los términos los reducirá el Juez prudencialmente en lo que no prevean de modo expreso las siguientes disposiciones especiales:

a) El Juez de Trabajo, una vez que esté firme la sentencia, procederá de oficio a embargar bienes del deudor en cantidad suficiente para asegurar los derechos del acreedor;
b) El Juez de Trabajo podrá formular por sí mismo la liquidación cuando el expediente suministre datos suficientes o cuando la ley lo autorice para apreciar prudencialmente los daños y perjuicios que el deudor hubiere causado. En este último caso podrá requerir previamente la opinión de la Inspección General de Trabajo;
c) El acreedor hará en los demás casos la liquidación correspondiente y, en el mismo acto, indicará las pruebas que demuestren sus peticiones. El Juez de Trabajo dará audiencia por cinco días a la contraria y, si fuere procedente, citará para una o dos comparecencias a efecto de evacuar la prueba que considere necesaria. Luego dictará senten-

cia dentro de los cinco días posteriores a aquél en que quedaron los autos conclusos para el fallo;

d) La sentencia que fije o apruebe la liquidación se regirá, en cuanto a la apelación o la consulta, por las disposiciones de los artículos 500, 501, 502, pero el fallo del Tribunal Superior de Trabajo no tendrá recurso alguno;

e) En cuanto el Tribunal de alzada haga el pronunciamiento definitivo y devuelva los autos, el respectivo Juez de Trabajo ordenará de oficio el avalúo y venta de los bienes embargados y, en su caso, mandará hacer el respectivo pago; y

f) Para los remates de bienes muebles o inmuebles se observarán las reglas correspondientes del Código de Procedimientos Civiles, pero los edictos se mandarán insertar, de oficio, en el Boletín Judicial, con absoluta preferencia y libre de derechos.

CONCORDANCIAS

1- Art. 475 párrafo cuarto C.T. y 314 Código Procesal Civil con relación a seguimiento de procedimiento por ejecución de sentencia en caso de arreglo conciliatorio incumplido.

2- Arts. 630 a 659 y 692 a 702 del Código Procesal Civil, con relación a los procedimientos de ejecución de sentencia.

3- Arts. 445 y 15 C.T. con relación a normas supletorias, casos no previstos y facultades del juez.

4- Art. 1360 y s.s. C. Civil con relación al depósito judicial.

5- Art. 10 C.T. con relación a gratuidad de procedimientos y publicación de edictos.

6- Art. 455 C.T. con relación a embargo en materia laboral.

7- Arts. 429 inc. 7), 435 inc. 6) y 704 del Código Procesal Civil, con relación al recurso de apelación de la sentencia que fije o apruebe la liquidación.

8- Arts. 76, 77, 78, 79 y 81 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, No. 3667 del 24 de enero de 1966, con relación a la ejecución de sentencias dictadas contra la Administración Pública.

9- Art. 452 C.T. y 234 Código Procesal Civil, con relación a honorarios de abogado en la fase de ejecución de sentencia.

ARTICULO 583. APREMIO CORPORAL. No obstante las disposiciones del artículo anterior, el cobro de toda clase de salarios se hará por la vía de apremio corporal, una vez que los Tribunales de Trabajo hayan declarado en forma definitiva el respectivo derecho.

REFERENCIAS

Reformado por ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944.

Por el artículo 113 inc. ch) de la Ley de Jurisdicción Constitucional, No. 7135 del 11 de octubre de 1989 se derogaron todas las disposiciones de apremio corporal existentes a esa fecha, salvo en materia de pensiones alimenticias.

CONCORDANCIAS

1- Art. 39 párrafo segundo de la Constitución Política con relación a la Constitucionalidad del apremio corporal en materia de trabajo.

2- Art. 94 bis C.T., adicionado por Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, No. 7142 del 8 de marzo de 1990, publicada en la Gaceta No. 59 del 26 de marzo de 1990, con relación a apremio vigente en casos de no reinstalación de trabajadora embarazada despedida.

CAPITULO VIII

DE LA INTERVENCIÓN DEL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA

ARTICULO 584. CASOS EN QUE SE DEBE DAR PARTICIPACION AL PATRONATO NACIONAL DE LA INFANCIA. Siempre que en un juicio de conocimiento de los Tribunales de Trabajo figure un trabajador menor de veintiún años o cuando se trate de acciones entabladas para proteger la maternidad de las trabajadoras, será notificado el Patronato

Nacional de la Infancia por medio de su respectivo representante, a efecto de que intervenga, si lo tiene a bien, con todas las facultades que le conceden las leyes.

Dicha notificación se hará, sin pérdida de tiempo, en cuanto aparezca en autos el interés de las referidas personas; contendrá indicación de la clase de juicio, del nombre completo de las partes y una síntesis muy breve de la naturaleza o causa del litigio; y se formulará telegráficamente en los casos muy urgentes, o por medio de simple nota escrita, que será entregada en las propias oficinas centrales del Patronato o en las de las Juntas Provinciales, según corresponda.

Ningún Tribunal de Trabajo podrá dictar sentencia mientras no transcurran tres días después de la mencionada notificación, aunque deba prolongar los términos que señala este Título para pronunciar el fallo.

Las disposiciones de este artículo no se aplicarán en los conflictos colectivos de carácter económico y social.

CONCORDANCIAS

1- Art. 37 del Código Civil establece la mayoridad a los 18 años.

2- Art. 46 C.T. con relación a la capacidad laboral.

3- Art. 111, Ley N° 7739, Código de la Niñez y la Adolescencia, La Gaceta N° 26 del 6 de febrero de 1998.

TITULO VIII

DEL RÉGIMEN DE LOS SERVIDORES DEL ESTADO Y DE SUS INSTITUCIONES

CAPITULO UNICO

DISPOSICIONES ESPECIALES PARA LOS SERVIDORES DEL ESTADO Y DE SUS INSTITUCIONES

ARTICULO 585. TRABAJADOR DEL ESTADO O DE SUS INSTITUCIONES. DEFINICION. Trabajador del Estado o de sus Instituciones, es toda persona que preste a aquél o a éstas un servicio material, intelectual o de ambos géneros, en virtud del nombramiento que le fuere expedido por autoridad o funcionario competente, o por el hecho de figurar en las listas de presupuestos o en los de pago por planillas. Cualquiera de estas últimas circunstancias sustituye, para todos los efectos legales, al contrato escrito de trabajo.

CONCORDANCIAS

1- Art. 16 C.T. con relación a predominio de leyes laborales sobre cualquiera otra.

2- Art. 2, 4 y 14 C.T. con relación a aplicación a instituciones públicas.

3- Art. 74 Const. Polit. con relación a aplicación general e irrenunciable de todas las garantías sociales.

4- Arts. 18 y 23 C.T. con relación al contrato de trabajo.

5- Art. 1 C.T. con relación a ámbito de aplicación del Código de Trabajo.

6- En cuanto al Régimen de los servidores del Estado y sus Instituciones, Ley No. 1581 Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, No. 21 del 14 de diciembre de 1954.

7- Decreto No. 4 de 28 de mayo de 1959 sobre Personas que no se Consideran Trabajadores al Servicio del Estado o de sus Instituciones.

ARTICULO 586. FUNCIONARIOS EQUIPARADOS. FUNCIONARIOS EXCLUIDOS. El concepto del artículo anterior comprende, en cuanto al pago de prestaciones que prevén los artículos 28, 29 y 31, en su caso, de este Código, al Tesorero y Sub Tesorero nacionales y jefe de la oficina del presupuesto; a los representantes diplomáticos de la República y Secretarios, Consejeros y agregados de las Embajadas y Legaciones del país en el extranjero; a los Cónsules; al Procurador General de la República; al Secretario Particular del Presidente de la República y a los empleados de confianza directamente subordinados a él; a los Oficiales Mayores de los Ministerios, Secretarios Privados de los Ministros y empleados de su servicio personal; a los Gobernadores, Jefes Políticos y Agentes Principales y Auxiliares de Policía; a los Miembros de los Resguardos Fiscales, de la Policía Militar, de la Guardia Civil, de la Guardia Presidencial, del Personal de Cárceles y Prisiones, de los Oficiales e Inspectores de la Dirección General de Detectives, de los Departamentos de Extranjeros y Cédulas de residencia y de Migración y Pasaportes y, en general, a todos aquellos que estén de alta en el servicio activo de las armas.

El concepto del artículo anterior no comprende a quienes desempeñan puestos de elección popular, de dirección o de confianza, según la enumeración precisa que de esos casos de excepción hará el respectivo reglamento.

Las personas que exceptúa el párrafo que precede no se regirán por las disposiciones del presente Código, sino, únicamente, por las que establezcan las leyes, decretos o acuerdos especiales.

Sin embargo, mientras no se dicten dichas normas gozarán de los beneficios que otorga a este Código en lo que, a

juicio del Poder Ejecutivo o, en su caso, de los Tribunales de Trabajo, sea compatible con la seguridad del Estado y la naturaleza del cargo que sirvan:

a) En el caso de haber causa justificada para el despido, los servidores indicados en el párrafo primero de este artículo no tendrán derecho a las indemnizaciones ahí previstas. La causa justificada se determinará y calificará, para los fines correspondientes, de conformidad con el artículo 81 de este Código y de acuerdo con lo que sobre el particular dispongan las leyes, decretos o reglamentos interiores de trabajo, relativos a las dependencias del Estado en que laboran dichos servidores.

b) Los servidores que se acojan a los beneficios de este artículo no podrán ocupar cargos remunerados en ninguna dependencia del Estado, durante un tiempo igual al representado por la suma recibida en calidad de auxilio de cesantía. Si dentro de ese lapso llegaren a aceptarlo, quedarán obligados a reintegrar el Tesoro Público las sumas percibidas por eso concepto deduciendo aquellas que representen los salarios que habían devengado durante el término que permanecieron cesantes.

c) La Procuraduría General de la República procederá al cobro de las sumas que deban reintegrarse, por contravención a la prohibición que establece el inciso precedente con fundamento en certificaciones extendidas por las oficinas correspondientes tanto del acuerdo de pago como del nuevo nombramiento y pago de sueldos. Tales certificaciones tendrán el carácter de título ejecutivo para los efectos siguientes.

   Lo anterior sin perjuicio de las responsabilidades penales o de otra índole en que incurriere el servidor, por contravención a las disposiciones aquí contenidas.

d) Se considerará prueba suficiente del tiempo servido la certificación extendida por la Sección de la dependencia que corresponda, con indicación de fecha y número de acuerdos.

   Para efectos de cobro, se pedirá solamente la presentación de cuentas de gobierno a las cuales debe acompañarse la certificación de la Sección de Personal.

e) Los trabajadores a que se refiere el párrafo primero de este artículo, sólo podrán ser despedidos sin justa causa, expidiendo simultáneamente la orden de pago de las prestaciones aquí establecidas. El acuerdo de despido y la orden de pago deberán publicarse en la misma fecha en el Diario Oficial en cada caso.

REFERENCIA

Así reformado por ley N° 2344 de 4 de mayo de 1959.

CONCORDANCIAS

1- En cuanto al Régimen de los servidores del Estado y sus Instituciones, Ley No. 1581 Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, No. 21 del 14 de diciembre de 1954.

2- Decreto No. 4 de 28 de mayo de 1959 sobre Personas que no se Consideran Trabajadores al Servicio del Estado o de sus Instituciones.

3- Reglamento para la Determinación de los Puestos de Confianza en el Sector Público Descentralizado, Decreto No. 20183-H publicado en la Gaceta del 24 de enero de 1997.

4- Art. 63 Const. Polit.

JURISPRUDENCIA

APLICACION RESTRICTIVA DE OBLIGACION DE DEVOLUCION DE PRESTACIONES LABORALES PARA REINGRESO AL SECTOR PUBLICO. "El artículo 586 –antes 579– del Código de Trabajo, enumera una serie de servidores públicos con un rango especial, a los que se les otorga el beneficio del pago de las prestaciones laborales, grupo dentro del que no se encuentra el actor. El inciso b) de la norma citada dispone que ese grupo de servidores, cuando se les pague el auxilio de cesantía, no podrán aceptar ningún cargo en cualquier dependencia o institución del Estado, durante un tiempo igual al representado por la suma recibida por aquel beneficio, porque deberán devolver lo pagado, con excepción de los salarios devengados durante todo el tiempo que permanecieron cesantes. ...La citada disposición sólo es aplicable a los funcionarios que expresamente se citan en el párrafo primero del artículo 586 mencionado, sin que por analogía pueda hacerse extensiva a otro tipo de servidores del Estado, puesto que esa interpretación conduce a restringir derechos fundamentales, como lo es el derecho a una indemnización cuando sean despedidos sin justa causa." Tribunal Superior Contencioso Administrativo, Sección Primera, No. 391 de las 10:50 hrs. del 14 de octubre de 1994.

SERVIDORES PUBLICOS CUBIERTOS POR LOS ARTICULOS 28, 29 Y 31 DEL CODIGO DE TRABAJO. "I. Que, la antigua Sala de Casación, en la sentencia número 43, del 29 de abril de 1960, analizó los antecedentes y los alcances del artículo 579 del Código de Trabajo –hoy 586 con la nueva numeración–, en los siguientes términos: "I. En realidad cabe estimar que el actor quedó protegido por la Ley N° 2206 de 30 de abril de 1958, en el concepto general de su artículo 1° que se refiere a "funcionarios y empleados de confianza del Poder Ejecutivo". A ese efecto debe observarse que el Decreto Ejecutivo N° 8 de 11 de agosto de 1952, vigente entonces y dictado de conformidad con el texto, que regía en esa época, del párrafo 1° del artículo 579 del Código de Trabajo, en el número 1° y para los efectos del Título octavo del mencionado Código, establecía que "no se consideran trabajadores al servicio del Estado o de sus instituciones, en su caso, a las siguientes personas...". ... Ahora bien: al proponer el Poder Ejecutivo a la Asamblea Legislativa el proyecto de ley que en definitiva se promulgó con el N° 2206 el 30 de abril de 1958, el señor Ministro de Gobernación, en la nota respectiva N° 01285 de 12 de marzo de ese año expresa entre otras cosas: "Se propone al Gobierno de la República hacer extensiva la indemnización por cesantía a todos aquellos trabajadores del Estado que por su condición especial han venido manteniéndose fuera de las leyes de trabajo y del Estatuto de Servicio Civil lo que implica evidentemente situación de desventaja respecto de los otros trabajadores.... Creemos que con la emisión de esta ley se cumplirá debidamente con el precepto constitucional de igualdad ante la ley". Y en los considerandos que preceden al proyecto se lee: "I. Que de conformidad con los artículos 578 y 579 del Código de Trabajo y Decreto Ejecutivo N° 8 de 11 de agosto de 1952, existen determinadas categorías de servidores públicos que, aun teniendo condición de trabajadores, a tenor de lo dispuesto por el artículo 18 del mencionado Código, están expresamente excluidos de las disposiciones que éste contiene.... II. Que el mismo artículo 579 citado, dispone que tales servidores, deben regirse por las disposiciones que establezcan Leyes, Decretos o Acuerdos especiales y que mientras éstas no se dicten gozarán de los beneficios de la Legislación Laboral, a juicio del Poder Ejecutivo, o en su caso, de los Tribunales de Trabajo.... III. Que en esas categorías se encuentran comprendidos específicamente los militares y los funcionarios y empleados de confianza que, precisamente, en razón de las circunstancias se ven obligados, cuando hay cambio de Poder, a retirarse del servicio por propia determinación o por necesidad de reorganización del nuevo Gobierno.... IV. Que siendo obligación del Estado procurar para todos ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, o impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna

forma menoscaben la dignidad del hombre; y siendo derecho de los trabajadores que se despiden sin justa causa legal el que se les indemnice debidamente; a tenor de los artículos 33, 56 y 63 de la Constitución Política", etc... En el dictamen respectivo, que recomienda como base de discusión el proyecto de referencia, se expone lo siguiente: "La Comisión de Economía y Hacienda ha tenido en estudio el proyecto de ley... tendiente a hacer extensiva la indemnización por cesantía a todos aquellos trabajadores del Estado que por su condición especial ha venido manteniéndose fuera de las leyes de trabajo y del Estatuto de Servicio Civil... La Comisión acoge tal proyecto por estimar que debe desaparecer la desigualdad entre los trabajadores del Estado y que la aprobación del indicado proyecto es beneficiosa a los intereses de la clase trabajadora". Cabe advertir que el texto del artículo 1° de la citada Ley N° 2206 es el mismo que se propuso por el Poder Ejecutivo... Todo resulta del expediente a la misma relativo, que se ha tenido a la vista. II. Es preciso también dejar constancia de que la reforma al artículo 579 del Código de Trabajo, hecha por Ley N° 2344 de 4 de mayo de 1959, fue propuesta por el Poder Ejecutivo con nota del señor Ministro de Trabajo y Previsión Social N° 01025, de fecha 21 de abril del mismo año, de la cual se transcriben los siguientes conceptos: "Como el próximo ocho de mayo vencerá el plazo que se señala a la vigencia de la Ley N° 2206 de 30 de abril de 1958, para que los militares y otros servidores públicos se acojan a los beneficios del auxilio de cesantía por ella estipulados, el Poder Ejecutivo, con el deseo de formalizar definitivamente la situación legal de los mismos, en lo que se refiere al pago de las prestaciones previstas por los artículos 28, 29 y 31 del Código de Trabajo, ha creído conveniente enviar a consideración de la Cámara Legislativa el proyecto de ley que luego se incluye.... Se ha preferido incorporar el texto que el proyecto de ley contempla al propio Código de Trabajo, por la vía de reforma al artículo 579, con el propósito de que las garantías otorgadas en beneficio de los servidores a que el mismo se refiere, queden incluidas en forma permanente dentro del citado cuerpo de leyes, cumpliéndose así con dos de los principios generales que son deseables para toda ley, cuales son: la estabilidad y la generalidad.... Dentro de la constante evolución y dinamismo del Derecho de Trabajo, considera el Poder Ejecutivo que la incorporación de las prestaciones previstas en el proyecto de ley que se permite someter a la Asamblea Legislativa, habrá de encontrar la correspondiente acogida". Obsérvese que el texto del artículo 579 del Código de Trabajo, según la reforma de que se hace referencia, dice en lo pertinente: "El concepto del artículo anterior comprende, en cuanto al pago de prestaciones que prevén los artículos 28, 29 y 31, en su caso, de este Código, ...". Este Tribunal ha tenido a la vista el expediente en que se tramitó la Ley N° 2344 de 1959. III. Es necesario hacer notar, asimismo, las razones que se dieron al proponer el proyecto de ley que vino a ser la N° 2392 de 2 de julio de 1959, que adicionó con un artículo transitorio la N° 2344 de 4 de mayo del

propio año, a que se contrae el párrafo anterior.... Se lee en ese proyecto, que suscribe el Diputado don Luis Alberto Monge: "Por la explicable premura con que fue promulgada la Ley N° 2344 de 4 de mayo de 1959, que reformó el artículo 579 del Código de Trabajo, y que a la vez derogó la Ley N° 2206 de 30 de abril de 1958, se omitió contemplar la situación de muchos casos de servidores públicos que amparados por la ley hoy derogada, habían iniciado en tiempo reclamos administrativos o judiciales, los que en su gran mayoría se encuentran aun pendientes de resolución... Y entonces en justicia, en mi criterio, que estoy seguro compartirán mis compañeros Diputados, es necesario, para completar la N° 2344 recientemente promulgada, agregar un nuevo artículo transitorio que resuelva tal situación, haciendo así posible la continuación del trámite de tales juicios, hoy paralizados en virtud de que la ley que les daba sustento legal ha desaparecido, al ser derogada por otra que precisamente tuvo por fin resolver en forma más amplia y permanente, situaciones contempladas en la primera... De promulgarse el artículo transitorio que propongo aquí, se colocará en igualdad de condiciones a situaciones de servidores públicos que deben ser tratados por igual, sobre todo si se toma en cuenta el espíritu que animó a los legisladores al promulgar la primera de dichas leyes, lo mismo que la segunda, que como dije antes, vino a resolver en forma más amplia, clara y permanente en tales casos.... Por todas esas razones vengo a pedir a los señores Diputados su cooperación a fin de subsanar la omisión producida al promulgarse la última de dichas leyes, que dejó en situación de inferioridad e indefensión a funcionarios que lógicamente deben ser tratados por igual". El transitorio propuesto y aprobado dice: "Los funcionarios o empleados que con base en la Ley N° 2206 de 30 de abril de 1958 renunciaron a sus puestos o fueron despedidos sin causa justa antes del plazo indicado en el párrafo primero del artículo primero de esa ley, y que habiendo presentado en tiempo su reclamo no obtuvieron pronunciamiento administrativo al respecto, podrán acogerse a los beneficios del artículo 579 del Código de Trabajo, reformado por la ley a que se agrega el presente transitorio.... Los términos y condiciones del indicado artículo serán aplicables a estos reclamos". También ha tenido a la vista el Tribunal el expediente de la Ley a que se contrae el aparte presente". Quedan así de manifiesto, cuáles fueron los orígenes del texto que tiene el actual numeral 586 del Código de Trabajo; a saber: que las garantías otorgadas en beneficio de los servidores a que el mismo se refiere, queden incluidas en forma permanente dentro del citado cuerpo de leyes, cumpliéndose con dos de los principios generales que son deseables para toda ley, que son: la estabilidad y la generalidad. II. No obstante, resulta de capilar importancia destacar que, esa norma, excluyó de manera expresa, de su aplicación, a quienes desempeñen puestos de elección popular, de dirección o de confianza, de acuerdo a la enumeración que se hace en el reglamento respectivo, y cuyos derechos serán los previstos en leyes, decretos o acuerdos especiales y, en ausencia de dichas

normas, los del propio Código, en lo que a juicio del Poder Ejecutivo, en su caso, de los Tribunales de Trabajo, resulte compatible con la seguridad del Estado y la naturaleza del cargo que sirvan.... En lo que interesa, el Decreto N° 4, de 28 de mayo de 1959, dictado por el Poder Ejecutivo, cumpliendo el mandato del párrafo 2°, del artículo 579 del Código de Trabajo–hoy 586–, dispuso: "Artículo 1° Para los efectos del Título Octavo del Código de Trabajo, no se considerarán trabajadores al servicio del Estado o de sus Instituciones, en su caso, a las siguientes: ... d) Contralor y Subcontralor General de la República... Artículo 2°. Las personas que menciona el artículo anterior no se regirán por las disposiciones del Código de Trabajo, sino únicamente por las que establezcan leyes, decretos o acuerdos especiales.... Sin embargo, mientras no se dicten dichas normas, todas aquellas personas que de conformidad con las definiciones de los artículos 2°, 4° y 18 del Código de Trabajo, tengan el carácter de trabajadores al servicio del estado o de sus Instituciones, gozarán de los beneficios que otorga el mencionado Cuerpo de Leyes, compatible con la seguridad del Estado y con la naturaleza del cargo que sirvan, a juicio del Poder Ejecutivo, o, en su caso de los Tribunales de Trabajo...". Nótese que, ambos funcionarios, como jerarcas de un órgano de rango constitucional, quedaron excluidos, en tesis de principio, de la aplicación inmediata del beneficio previsto en el numeral 586, párrafo 1°, del Código de Trabajo; a no ser que se de la ausencia de Ley, Decreto o Acuerdo especial, y los beneficios de aquel texto, sean compatibles con la naturaleza de su cargo... Dentro del mismo orden de ideas, es dable considerar que tanto la doctrina como la jurisprudencia modernas, siempre continúan dándole importancia al elemento subordinación jurídica, como distintivo de una relación de dependencia; esto es, de un contrato de trabajo, pero también se ha llegado a considerar que existen casos en los que ese factor no resulta claramente delineado, en atención a las particulares funciones, labores o cargos desempeñados, resultando entonces valedera y plenamente aplicable la teoría esbozada por el iuslaboralista Mario de la Cueva, acerca del "contrato realidad" y la "relación laboral", claramente consignadas en nuestra legislación –artículo 18, párrafo 2° del Código de Trabajo–. En el subjúdice, debemos hacer acopio de esa tesis únicamente, en cuanto se pretende excluir, al actor, de los beneficios que le reconoce la legislación social, con ocasión de la terminación de su relación de servicio, para acogerse al disfrute de una pensión –artículos 29, 85 inciso e) y 586 del Código de Trabajo–, por el hecho de haber sido nombrado como Subcontralor General de la República, ocupando un cargo de dirección; pero es lo cierto que, en la práctica; esto es, en el ejercicio normal de sus funciones, estaba sujeto a los deberes y a las responsabilidades propios de todo servidor público, resultantes del bloque de legalidad –artículo 6 de la Ley General de la Administración Pública–. Así las cosas, el ser titular de un cargo de dirección superior, no implica per se, la negación de la condición de servidor del Estado y de los derechos previstos en la

legislación social, en ausencia de norma expresa, dentro del ordenamiento jurídico administrativo; toda vez que, valorando las particulares circunstancias, las normas de repetida cita, autorizan al Poder Ejecutivo o, en su caso, a los Tribunales de Trabajo, a efectuar el reconocimiento pretendido, tal y como se hizo en el subjúdice, por parte de los Juzgadores de instancia..." Tribunal Superior Contencioso Administrativo., Sección Primera, No. 391 de las 10:50 hrs. del 14 de octubre de 1994. Ver en igual sentido resolución de la Sala de Casación, N° 43 de 29 de abril de 1960.

ARTICULO TRANSITORIO. Por ley N° 2392 de 2 de julio de 1959, se adicionó un artículo transitorio a la ley N° 2344 de 4 de mayo de 1959, que reformó el artículo 579 del Código de Trabajo, y que dice así: "Transitorio. Los funcionarios o empleados que con base en la ley N° 2206 de 30 de abril de 1958 renunciaron a sus puestos o fueron despedidos sin causa antes del plazo indicado por el párrafo primero del artículo 1° de esa ley, y que habiendo presentado en tiempo su reclamo no tuvieron pronunciamiento administrativo al respecto, podrán acogerse a los beneficios del artículo 579 del Código de Trabajo reformado por ley a que se agrega el presente transitorio. Los términos y condiciones del indicado artículo serán aplicables a estos reclamos.

TITULO IX

De la Organización Administrativa de Trabajo

Este título, que originalmente comprendía los artículos 580 a 600 inclusive, del Código de Trabajo, fue derogado por la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social N° 1860, de 21 de abril de 1965.

TITULO X
De las Prescripciones, de las Sanciones y de las Responsabilidades

CAPITULO UNICO

SECCION I
De las prescripciones

ARTICULO 601. PRESCRIPCION LABORAL. NORMAS QUE RIGEN EL COMPUTO, SUSPENSION E INTERRUPCION. PRESCRIPCION DE DERECHOS DERIVADOS DE SENTENCIA JUDICIAL. El cómputo, la suspensión, la interrupción y demás extremos relativos a la prescripción se regirán, en cuanto no hubiere incompatibilidad con este código, por lo que sobre esos extremos dispone el Código Civil.

Los derechos provenientes de sentencia judicial prescribirán en el término de diez años que se comenzará a contar desde el día de la sentencia ejecutoria.

REFERENCIA

Así adicionado por ley N° 3350 de 7 de agosto de 1964.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 876 a 879 Código Civil con relación a la interrupción de la prescripción.

2- Arts. 880 Código Civil con relación a la suspención de la prescripción.

3- Arts. 15, 16 y 881 a 883 Código Civil con relación al cómputo de la prescripción.

4- Art. 304 C.T. con relación a la prescripción especial en materia de riesgos del trabajo.

5- Art. 37 C.T. con relación a la prescripción de la responsabilidad del patrono sustituido.

6- Art. 402 inc. a) con relación a agotamiento de vía administrativa.

JURISPRUDENCIA

IMPRESCRIPTIBILIDAD PARA EFECTOS CONSTITUCIONALES: "En cuanto a la excepción de prescripción alegada por la parte recurrida la Sala ha manifestado en reiteradas ocasiones que los derechos laborales son irrenunciables, por tanto, imprescriptibles de conformidad con lo dispuesto en el artículo 74 de la Constitución Política, por lo que procede rechazar la excepción de prescripción opuesta por la autoridad accionada." Sala Constitucional, N° 1102-95de las 10:15 horas del 24 de febrero de 1995.

INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION. ACTOS QUE LA PRODUCEN. "La ley establece diversas formas de interrumpir el plazo de la prescripción. Ante esto, debemos acudir en materia laboral, tanto a la legislación civil como a la procesal civil, por mandato expreso de los artículos 445 y 601 del Código de Trabajo. Acudiendo a tales ordenamientos, encontramos que la interrupción de la prescripción negativa se puede hacer, de conformidad con el artículo 876, inciso 2°, del Código Civil, por el reconocimiento que el deudor haga de la obligación en favor del acreedor, por el emplazamiento judicial, embargo o secuestro notificado al deudor o, según el numeral 879 ibídem, por cualquier gestión judicial o extrajudicial, para el cobro de la deuda y cumplimiento de la obligación (artículos 876 y 879 del Código Civil). No puede existir contradicción entre el segundo inciso del artículo 876 y el 879; por el contrario, resulta claro que tanto la presentación de la demanda como la notificación del emplazamiento al demandado, independientemente una de la otra, tienen la virtud de interrumpir el plazo de la prescripción. Ahora bien, el artículo 296 del Código Procesal Civil, indica que uno de los efectos del emplazamiento es interrumpir la prescripción. De ello no puede derivar confusión alguna y tomando en cuenta el principio de la conservación de la eficacia de las normas jurídicas, debe tratar de armonizarse ambas reglas y no entender que la del Código Procesal derogó tácitamente la del Código Civil, pues no son excluyentes ni contradictorias entre sí, sino que, por el contrario, se refieren a hipótesis distintas, de donde se llega a la

conclusión de que ambas hipótesis deben subsistir, sin excluirse. Ha sido clara la jurisprudencia de esta Sala, incluso después de la vigencia del Código Procesal Civil, en cuanto a reconocerle efectos interruptores a la mera presentación de la demanda. Al efecto, la sentencia N° 101 de las 14 hrs. del 18 de julio de 1990 expresó: "La presentación de la demanda tuvo lugar el 22 de junio de ese mismo año y tiene efectos interruptores de la prescripción a tenor de lo que dispone el artículo 879 del Código Civil, sin necesidad de ninguna formalidad adicional...". Así las cosas, debemos entender que el decurso del plazo de la prescripción, en el presente conflicto jurídico de intereses, se interrumpió el 8 de junio de 1992, cuando el accionante presentó a estrados judiciales su demanda, de conformidad con el precitado artículo 879. Y la solución que ofrece esa norma es la adecuada porque, de un lado, la actuación es la mejor forma de mostrar interés en el ejercicio de un derecho; y, del otro, se atemperan las dificultades que puedan surgir, si se toman en cuenta los retrasos que muchas veces se dan para el traslado de una demanda, ya sea porque se requieren ciertas correcciones o bien se dificulta la localización del demandado, para poder notificarlo. Lo anterior cobra mucho mayor relevancia y equidad en materia laboral, en la cual los plazos de prescripción son cortos." Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, No. 166-93 de las 9:10 hrs. del 30 de julio de 1993. Ver en igual sentido, Sala Segunda de la Corte, No. 93 de las 14:30 hrs. del 22 de marzo de 1995.

GESTIONES CONCILIATORIAS ANTE EL MINISTERIO DE TRABAJO. INTERRUPCION DE LA PRESCRIPCION. "Al acudir la actora ... al Departamento de Relaciones de Trabajo en vía conciliatoria, interrumpió el término de la prescripción que ya corría, el que se inició nuevamente el día ... en que se agotó la gestión administrativa..." Sala Segunda de la Corte, No. 232 de las 9:20 hrs. del 5 de noviembre de 1986.

ARTICULO 602. PRESCRIPCION LABORAL. NORMA GENERAL. Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de contratos de trabajo prescribirán en el término de seis meses, contados desde la fecha de extinción de dichos contratos.

REFERENCIA

Por Voto de la Sala Constitucional de la Corte, No. 5969-93 de las 15:21 hrs. del 16 de noviembre de 1993, se declaró inconstitucional el artículo 607 del Código de Trabajo en cuanto se aplique a los derechos de los trabajadores únicamente, debiendo entenderse que para éstos todos sus derechos laborales prescriben en los términos del artículo 602, a contar de

la terminación del contrato. Sin embargo se dimensionaron los efectos de esta sentencia "en el sentido de que se mantienen las prescripciones acaecidas con anterioridad a la publicación del primer edicto de esta acción, 14 de julio de 1992." Por voto de la Sala Constitucional de la Corte No. 308-I-97 de las 14:32 hrs. del 15 de julio de 1997 se aclaró la sentencia No. 5969-93 de las 15:21 hrs. del 16 de noviembre de 1993 "en el sentido de que el dimensionamiento que ella pronuncia, con el objeto de preservar el valor seguridad jurídica, se refiere a las prescripciones operadas y formalmente declaradas; pero no se aplica a los derechos sobre los que no se ha hecho pronunciamiento jurisdiccional o administrativo expreso antes del 14 de julio de 1992, en cuyo caso la prescripción acaecerá una vez transcurridos seis meses de finalizada la relación laboral."

JURISPRUDENCIA

REGLAS QUE RIGEN LA PRESCRIPCION DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. "Procede en primer término, establecer los alcances y espíritu, principalmente de la primera frase del artículo 74 de la Constitución ... Ello fundamentalmente en lo que se refiere a la posibilidad de interpretar irrenunciabilidad como imprescriptibilidad de derechos laborales. La reforma constitucional que introdujo el capítulo, fue promulgada con la idea unívoca de ejercer una tutela reforzada constitucionalmente, de los derechos de los trabajadores, parte evidentemente más débil de la relación laboral. La idea de introducir la posibilidad de que, por presiones del patrono, el trabajador no haga efectivo el reclamo de sus derechos, consecuentemente renunciando a ellos. En desarrollo –no muy feliz, por cierto– del precepto constitucional, el artículo 11 del Código de Trabajo establece: 'Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renuncias que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes que los favorezcan.' Así, el caso puede ser en principio, también aplicable a la prescripción, en los términos en los cuales se norma y ha sido desarrollado jurisprudencialmente el artículo 607 del Código de Trabajo, como se explicará más adelante, pues tanto puede ejercerse presión para que el trabajador, a manera de ejemplo, firme una declaración en que dimite de sus derechos, como obligarle a dejar transcurrir el tiempo sin presentar la solicitud o reclamo correspondiente. Esto lleva a concluir que este tipo de prescriptibilidades puede, en el sentido señalado, asimilarse a renunciabilidad, máxime si se tiene en cuenta que el plazo de prescripción continúa corriendo mientras susbsiste el vínculo laboral. Esta situación, en la práctica coloca en desventaja al trabajador, pese a que constitucionalmente sus derechos son irrenunciables. De tal manera, inclusive ya en el Código Civil, a pesar de que data de 1888 y del espíritu liberal que informa su articulado, se supo detectar, por lo menos respecto de las causas de suspensión de la prescripción del salario, la subsistencia de la relación laboral, según el texto de su artículo 880: 'No

corre la prescripción: (...) 6°- Contra los jornaleros y sirvientes domésticos, respecto a sus jornales o salarios, mientras continúen trabajando o sirviendo al que se los debe.' ... Así, aunque el instituto de la prescripción implica siempre la renuncia de derechos, debe partirse de que existen tres motivos por los cuales puede aquella aplicarse: uno, una presunción de pago o cumplimiento; otro, una presunción de abandono –renuncia–; y otro, por razones de orden público vinculadas al principio de seguridad jurídica. Generalmente las prescripciones que operan en un plazo corto, se fundan en alguno de los dos primeros motivos, admiten prueba en contrario y nunca son declarables de oficio, puesto que esta categoría de prescripción es, a su vez, renunciable; en cambio, las que encuentran su justificación en el tercer motivo expuesto, conocidas generalmente como prescripciones 'largas' o extintivas, son asociadas a la necesidad de que las situaciones jurídicas consumadas no se mantengan en estado precario por demasiado tiempo, con menoscabo de la seguridad jurídica, el orden y la paz sociales, así como de los derechos de terceros, por lo que es posible que estas prescripciones sean incluso consideradas como de 'orden público', por ende irrenunciables y declarables de oficio, con lo que hasta llegan a ser reemplazadas por una verdadera caducidad, especialmente en el derecho público,... Además, debe recordarse que, como bien se ha dicho, en materia de derechos fundamentales, la regla es la irrenunciabilidad, derivada precisamente del carácter básico de esos derechos constitucionalmente reconocidos, lo cual causa además, la necesidad de una protección especialmente enérgica, justificando por sí solo el criterio de la imprescriptibilidad de los derechos y de sus posibilidades de ejercicio, principio que a su vez impone, excluir la aplicación de técnicas que suponen su abandono o renuncia, al menos tácita, como, en el procedimiento administrativo, las de 'acto consentido', prescripción, caducidad u otras formas de preclusión de su protección. Paradójicamente, en el derecho laboral, a pesar de la disposición del artículo 74, que declara irrenunciables los derechos de los trabajadores, tanto si emanados de la misma Constitución, como de la legislación laboral o leyes conexas, no obstante el Código de Trabajo estableció plazos de prescripción cuya más tolerante calificación posible es de 'fugacísimos', en tres categorías: a) prescripciones especiales, de los artículos 603, 604, 605 y 606; b) prescripciones generales, en el numeral 602, referido a los derechos derivados del contrato de trabajo, de seis meses y a partir de la conclusión de la relación laboral; y c) la del 607, para los demás derechos derivados de la legislación laboral. Las prescripciones reguladas en el artículo 602 son las más generales, porque todos los derechos del trabajador como tal, frente a su empleador, siempre nacen de ese contrato, hoy denominado de manera más correcta 'contrato realidad' o 'relación laboral'. El que haya un mínimo por debajo del cual no es posible, por tanto válido, contratar, no le disminuye o elimina a la relación su carácter contractual, pues lo que

ocurre es que la ley se incorpora al contrato, el cual a su vez es el medio que actualiza los derechos y deberes de las partes en el caso concreto. En este sentido, señalan los artículos 18 y 19 del Código de Trabajo... Así todos los derechos del trabajador 'vinculados' a su relación laboral como un patrono determinado, deben regirse en cuanto a su prescripción –entre otros–, por el artículo 602, supuesta su constitucionalidad, punto a examinar más adelante, teniendo, además, en cuenta que el numeral 17 ibídem consagra el principio de in dubio pro operario, que obliga a interpretar las normas aplicables a la relación laboral del empleado, de la manera más favorable a él. ... Específicamente, el artículo 607 del Código, cuya constitucionalidad aquí se cuestiona, establece: ... Cabe observar que, en relación con los derechos a los cuales se refiere esa norma, pareciera que solo pueden ser los 'no vinculados' al contrato o relación laboral; no porque sean derivados de la ley, dejan de serlo del contrato, como ya se dijo. Así, la hipótesis que esta norma contempla solamente se referirá a los derechos que no se den dentro, en virtud o en conexión con la relación laboral, –vgr, los referidos a la organización y funcionamiento de sindicatos y cooperativas, el de reclamar contra la política de empleo o salarios mínimos que considere incorrecta o los derechos de la seguridad social– . Sin embargo, con base en la norma en estudio, se ha venido dando una equívoca y restrictiva jurisprudencia, según la cual prácticamente todos los derechos laborales prescriben en los términos del artículo 607, al interpretarse que el 602 se refiere únicamente a hipótesis teóricamente difíciles de imaginar y la práctica nulas, de derechos derivados del contrato de trabajo que no lo sean por medio de la ley. En realidad, lo contrario es la regla casi sin excepción: precisamente por ser la materia de trabajo de tan alto interés social, casi todos los derechos vinculados a la relación de trabajo pueden considerarse nacidos del contrato y de la ley. La Sala no comparte dicha interpretación jurisprudencial, sino más bien considera que el artículo 602 es genérico para todos los derechos de las partes vinculados a la relación laboral, sea porque nazcan de ella o porque se incorporen a ella expresa o implícitamente, aunque no sean disponibles para las partes y les están impuestos por la ley, con lo cual la prescripción del artículo 607 sólo sería de aplicación marginal –'salvo disposición especial en contrario' según su texto expreso–, a los derechos de patronos y trabajadores no vinculados a una relación subjetiva o contrato de trabajo. Así, estas incongruencias en la interpretación de los artículos en estudio han conducido a ignorar prácticamente del todo el artículo 602, y a aplicar como prescripción ordinaria y extintiva la prevista en el artículo 607. Por otra parte, la Sala considera que la prescripción regulada en este último artículo resulta demasiado corta y engañosa, en perjucio del trabajador, y no puede justificarse, mediante un criterio estricto, a razones de seguridad jurídica, por lo que constituye una violación al artículo 74 de la Constitución Política, principalmente por dos razones: a) por su misma

brevedad, pue acaba convirtiéndose en una trampa para el trabajador, sujeto a presiones o engaños del patrono; y, b) sobre todo, porque reconocer cualquier prescripción durante la vigencia del contrato atenta contra principios fundamentales del derecho laboral –principalmente el de justicia social, consagrado por los artículos 74 de la Constitución y 1° del Código de Trabajo– que precisamente se basan en la idea de compensar mediante una legislación protectora la debilidad económica y social del trabajador, particularmente dentro de su relación con el patrono. Hacer prescribir un derecho del trabajador mientras esté vigente la relación laboral, es decir, en esa situación de dependencia, equivale a menudo, y la experiencia lo ha demostrado, a ponerlo a escoger entre efectuar el reclamo de sus derechos o conservar su empleo.... Es cierto que el instituto de la prescripción no es en su esencia inconstitucional, puesto que ayuda a integrar un principio básico del ordenamiento, cual es el de la seguridad jurídica. No obstante, en el presente caso, estamos ante derechos que son, de conformidad con la norma 74 de la Constitución, irrenunciables y, por ende, merecedores de una tutela especial incluso en cuanto ya se dijo, ha de tenerse en cuenta como único criterio aceptable de la prescripción, el principio de seguridad jurídica, pero sin admitir, se reitera, en relación con el artículo 74, que ese plazo sea válidamente de tan solo tres meses, en perjuicio del trabajador... El artículo 602, como ya se ha señalado, contiene un término de prescripción más amplio y es aplicable a los derechos cuya tutela aquí se intenta reforzar –a pesar de no ser del todo satisfactorio, también por su brevedad y en orden a las consideraciones que se han venido exponiendo–. La Sala concluye que ante, su imposibilidad de legislar, estableciendo una norma más acorde con la justicia social y la garantía a los derechos laborales, debe optar entre dejar indefinidamente exigibles los derechos del trabajador o acudir a la norma menos gravosa. La primera solución no es factible, por cuanto no se propugna aquí la inconstitucionalidad de la prescripción per se, sino que se trata de adecuarla a las necesidades y límites razonables de satisfacción y tutela de los derechos del trabajador, dado que, además, su irrenunciabilidad debe entenderse que no es solo formal y expresa, sino también sustancial, referida a cualquier forma de extinción que se base o suponga, como en el caso de las prescripciones cortas, una renuncia o abandonos tácitos. Lo procedente es, pues, declarar inconstitucional el artículo 607 del Código de Trabajo y mantener el 602 como norma aplicable a toda la legislación laboral vinculada a los derechos del trabajador frente a su empleador –y de esto no hay razón para excluir los servidores públicos, ligados por una relación de derecho público–; esto, por lo menos hasta tanto la Asamblea Legislativa no adecúe la legislación a aquellos principios que la rigen... Por Tanto Se declara con lugar la acción y en consecuencia se anulan por inconstitucionales ... al artículo 607 del Código de Trabajo, el cual también se anula por inconstitucional en

cuanto se aplique a los derechos de los trabajadores únicamente, debiendo entenderse que para éstos todos sus derechos laborales prescriben en los términos del artículo 602, a contar de la terminación del contrato." Sala Constitucional de la Corte, Voto No. 5969-93 de las 15:21 hrs. del 16 de noviembre de 1993.

PENSION POR VEJEZ. IMPRESCRIPTIBILIDAD Y PRESCRIPCION DECENAL. "Por ello este Tribunal estima que cuando el artículo 61 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social y el ordinal 23 del Reglamento de Invalidez, Vejez y Muerte señalan que la pensión por vejez es imprescriptible, se refiere al derecho del asegurado frente a la Caja Costarricense del Seguro Social, situación por demás comprensible por que es la propia Caja la que administra y gobierna la Seguridad Social en Costa Rica. Pero cuando es un tercero que por mandato legal deviene obligado a reconocer el derecho a la pensión, como es el caso de autos, tal derecho y la correspondiente acción, necesariamente han de estar sujetos a la prescripción en aras de la firmeza y seguridad jurídica (...) Es importante establecer además que en vista que las prescripciones cortas que regula el Código de Trabajo, indudablemente están dadas para regir diferente aspectos entre patronos y trabajadores, este Tribunal se inclina por declarar que en la especie es aplicable supletoriamente la prescripción decenal del artículo 868 del Código Civil..." Tribunal Superior de Trabajo, No. 574 de las 9:10 hrs. del 21 de mayo de 1985.

ARTICULO 603. PRESCRIPCION DE DERECHOS Y ACCIONES PARA DESPEDIR JUSTIFICADAMENTE. Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la suspensión o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.

REFERENCIA

El art. 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, No. 7428 del 7 de setiembre de 1994, publicada en La Gaceta No. 210 del 4 de noviembre de 1994 dispuso: "La responsabilidad disciplinaria del servidor de la Hacienda Pública prescribirá en plazo de dos años, contados a partir del conocimiento comprobado de la falta por parte del órgano competente, para iniciar el respectivo procedimiento sancionatorio. Para estos efectos, quedan reformados, respecto de los funcionarios de los

servidores públicos, el artículo 603 del Código de Trabajo y cualquiera otras disposiciones jurídicas que se le opongan.

La comprobación del conocimiento de la falta podrá efectuarse por cualquier medio de prueba, con el valor que ésta tenga, de acuerdo con la Ley General de la Administración Pública y, supletoriamente, de acuerdo con el derecho común.

Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo.

Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a éste oportunamente o el dejar prescribir la responsabilidad del infractor, sin causa justificada."

JURISPRUDENCIA

FALTA CONTINUADA. COMPUTO DE PLAZO DE PRESCRIPCION. "... cabe decir que la complejidad de las operaciones que el actor tenía a su cargo, no permitieron a los encargados del control supremo de la empresa patronal tomar la decisión del despido sino hasta un determinado momento en que pudieron detectar que el desequilibrio económico y financiero de la misma se debía a su mala administración, y por otra parte, una de las faltas más graves, cual fue la de tener fondos de su patrono en una cuenta particular, persistía aún en el momento de su despido, por tratarse de una falta de ejecución reiterada o continuada, cuya prescripción solo podía comenzar a correr desde el momento en que cesara ese estado de cosas, lo que no había sucedido cuando se produjo la separación del demandante." Tribunal Superior de Trabajo, No. 4093 de las 15:05 hrs. del 9 de setiembre de 1980.

FALSEDAD SOBRE CONDICIONES DEL TRABAJADOR. ACEPTACION PATRONAL: "Si como lo afirma el Embajador de nuestro país ..., la actora después de un año de trabajo en la Embajada demostró evidente incapacidad para el desempeño del puesto, es indudable entonces de que a partir de esa fecha el Estado debió ordenar su destitución por cuanto fue en ese momento en que el citado funcionario se dio cuenta de que la señorita ... no podía seguir al frente del cargo diplomático... Ahora bien, si por conveniencias de diversa índole el patrono consintió en que continuara en el desempeño de su puesto, tácitamente dio por buena su actuación y por lo mismo no pudo hacer valer, siete meses después, la causal de ineptitud que se le imputa, pues disponía del término perentorio de un mes para separarla de sus funciones sin responsabilidad de su

parte...." Tribunal Superior de Trabajo, No. 971 de la 15:50 hrs. del 21 de mayo de 1965.

ARTICULO 604. Los derechos y acciones de los trabajadores para reclamar contra los despidos injustificados que se les hagan o contra las correcciones disciplinarias que se les apliquen, prescribirán en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.

REFERENCIA

Por Voto de la Sala Constitucional de la Corte No. 3565-97 de las 15:36 hrs. del 25 de junio de 1997, se evacuó consulta judicial de constitucionalidad en el sentido de que el artículo 604 del Código de Trabajo es inconstitucional y en razón de ello se anuló. Para hacerlo la Sala se fundamentó en su voto No. 5969-93 de las 15:21 hrs. del 16 de noviembre de 1993 (citado en el artículo 602 de este Código) pero dimensionó sus efectos "en el sentido de que se mantienen las prescripciones de derechos ya declaradas judicialmente para la fecha de esta sentencia."

ARTICULO 605. PRESCRIPCION DE DERECHOS Y ACCIONES DE TRABAJADORES PARA DAR POR CONCLUIDO EL CONTRATO CON RESPONSABILIDAD PATRONAL. Los derechos y acciones de los trabajadores para dar por concluido con justa causa su contrato de trabajo, prescriben en el término de un mes, contado desde el momento en que el patrono dio motivo para la separación.

ARTICULO 606. PRESCRIPCION DE DERECHOS Y ACCIONES CONTRA SEPARACIONES INJUSTIFICADAS DE LOS TRABAJADORES. Los derechos y acciones de los patronos para reclamar contra los trabajadores que se separen injustificadamente de su puesto prescriben en el término de dos meses, contados a partir de la cesación del contrato.

CONCORDANCIA

1- Art. 32 C.T. con relación a caducidad para los empleadores de los derechos contenidos en los artículos 28 y 31 C.T.

JURISPRUDENCIA

SUSPENSION DEL CONTRATO POR RIESGO DE TRABAJO INTERRUMPE COMPUTO DE LA PRESCRIPCION. "La sentencia que se examina, para efectos del cómputo de la prescripción –la cual se acogió– consideró el momento a partir del cual el barco en que laboraban los reclamantes arribó a puerto, sin tomar en cuenta que los actores fueron separados de sus puestos por haber sufrido un accidente laboral, circunstancias en la cual se opera una suspensión del contrato de trabajo, que se reanuda en el momento mismo en que el trabajador, haciendo uso de su derecho, retorna a laborar, o de lo contrario si ese hecho no se produce, es decir, el trabajador no hace uso de ese derecho cuando ya se le considera apto para trabajar, es entonces en ese instante en que debe computarse el término de la prescripción, porque es en ese momento que se produce la terminación del contrato por la sola voluntad del empleado; de ahí que proceda declarar la improcedencia de la prescripción alegada pro haberse intentado la acción oportunamente." Sala Segunda de la Corte, No. 68 de las 10 hrs. del 14 de julio de 1982.

ARTICULO 607. PRESCRIPCION GENERAL NO APLICABLE PARA LOS TRABAJADORES. Salvo disposición especial en contrario, todos los derechos y acciones provenientes de este Código, de sus Reglamentos y de sus leyes conexas, que no se originen en contratos de trabajo, prescribirán en el término de tres meses. Este plazo correrá para los patronos desde el acaecimiento del hecho respectivo y para los trabajadores desde el momento en que estén en posibilidad efectiva de reclamar sus derechos o de ejercitar las acciones correspondientes.

REFERENCIA

Por Voto de la Sala Constitucional de la Corte No. 5969-93 de las 15:21 hrs. del 16 de noviembre de 1993 (ver cita en artículo 602 de este Código), se declaró inconstitucional el artículo 607 del Código de Trabajo EN CUANTO SE APLIQUE A LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES úNICAMENTE, debiendo entenderse que para éstos todos sus derechos laborales prescriben en los términos del artículo 602, a contar de la terminación del contrato. Sin embargo se dimensionn los efectos de esta sentencia "en el sentido de que se mantienen las prescripciones acaecidas con anterioridad a la publicación del primer edicto de esta acción, 14 de julio de 1992." Así mismo, por Voto de la Sala Constitucional de la Corte

No. 308-I-97 de las 14:32 hrs. del 15 de julio de 1997 se aclaró la sentencia No. 5969-93 de las 15:21 hrs. del 16 de noviembre de 1993 "en el sentido de que el dimensionamiento que ella pronuncia, con el objeto de preservar el valor seguridad jurídica, se refiere a las prescripciones operadas y formalmente declaradas, pero no se aplica a los derechos sobre los que no se ha hecho pronunciamiento jurisdiccional o administrativo expreso antes del 14 de julio de 1992, en cuyo caso la prescripción acaecerá una vez transcurridos seis meses de finalizada la relación laboral."

SECCION II

DE LAS FALTAS Y DE SUS SANCIONES*

ARTICULO 608. FALTAS PUNIBLES. DEFINICION. Constituyen faltas punibles, las acciones u omisiones en que incurran los empleadores, los trabajadores, o sus respectivas organizaciones, que transgredan normas previstas en los convenios adoptados por la Organización Internacional del Trabajo, ratificados por la Asamblea Legislativa y las normas previstas en este Código y en las leyes de seguridad social.

CONCORDANCIA

1- Con relación a procedimiento para determinación de infracciones y de penas, art. 564 y s.s. C.T.

ARTICULO 609. APRECIACION DE LA PRUEBA. En esta materia, el juzgador apreciará la prueba, con base en las reglas de la sana crítica y en las circunstancias de hecho del respectivo proceso.

Para los efectos de su sanción, las faltas se tendrán por cometidas desde el momento en que se produzcan.

ARTICULO 610. SENTENCIA QUE DECLARA FALTA. EXTREMOS QUE DEBE ABARCAR. EJECUCION DE SEN-

* Esta Sección fue reformada en forma integral por la Ley No. 7360 del 4 de noviembre de 1993, publicada en La Gaceta No. 217 del 12 de noviembre de 1993, la cual también derogó la Sección III de este Capítulo (De las Responsabilidades).

TENCIA. Cuando se aplique una multa en las contempladas en esta Sección, la sentencia respectiva deberá disponer, ineludiblemente la restitución de los derechos violados, la reparación del daño causado y las medidas necesarias que conduzcan a tales fines.

La ejecución se hará en el mismo expediente, a petición de parte, conforme al procedimiento establecido en este Código para la ejecución de sentencias.

CONCORDANCIAS

1- Con relación a procedimiento de ejecución de sentencias, art. 582 y s.s. C.T.

2- Con relación a aplicación de procedimiento de ejecución de sentencias en materia de juzgamiento de faltas contra las leyes laborales, art. 579 C.T.

ARTICULO 611. JUEZ COMPETENTE. La imposición de las sanciones establecidas en este Código corresponderá a la autoridad judicial competente.

CONCORDANCIAS

1- Art. 116 de la la Ley Orgánica del Poder Judicial, No. 7333, publicada en el Alcance No. 24 de La Gaceta No. 124 del 1 de julio de 1993, que confiere el conocimiento de los procesos de Juzgamiento de Faltas contra las Leyes de Trabajo y Previsión Social a las Alcaldías de Trabajo y a los Tribunales de Trabajo de Menor Cuantía.

ARTICULO 612. COBRO DE MULTAS. PROCEDIMIENTO, CANCELACION Y DISTRIBUCION. Para el cobro de las multas establecidas en este Código, con excepción del procedimiento indicado en el artículo 327, las instancias judiciales procederán conforme se dispone en los artículos 53 a 56 del Código Penal.

Las multas se cancelarán en cualquiera de los bancos del Sistema Bancario Nacional a la orden del Banco Central de Costa Rica, como entre recaudador, en una cuenta que al

efecto indicará este Banco. Dicho monto se incluirá en el Presupuesto Nacional de la República, para que se gire a favor del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, el que, a su vez, distribuirá un sesenta porciento (60%) del total recaudado así: el treinta y cinco por ciento (35%), a la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo y el veinticinco porciento (25%), a la Dirección General de Asuntos Laborales. El cuarenta porciento (40%) restante se destinará a fortalecer los mecanismos de protección de los derechos de los trabajadores.

Se prohibe al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social disponer de estos fondos para la creación de nuevas plazas y para la contratación de servicios personales.

CONCORDANCIA

1- Art. 578 C.T. con relación a procedimiento para cobro de multas y su destino.

ARTICULO 613. LEGITIMADOS PARA SOLICITAR IMPOSICION DE SANCIONES. La acción para solicitar la imposición de las sanciones establecidas en este Código, podrá interponerla cualquier persona perjudicada, su representante legal o la Inspección General del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En materia de salud ocupacional, se estará a los dispuesto en el artículo 316 de este Código.

CONCORDANCIA

1- Art. 564 C.T. con relación a otros legitimados para acusar por infracciones a las leyes de trabajo y previsión social.

2- Art. 92. de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, No. 1860 del 21 de abril de 1955 y sus reformas, y Art. 44 inc. b) del Reglamento de Reorganización y Racionalización del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Decreto Ejecutivo No. 1508-TBS de 16 de febrero de 1971, con relación a procedimiento administrativo de la Inspección General de Trabajo, con relación a competencia acusadora de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

3- Art. 565 C.T. con relación a obligados a denunciar infracciones a las leyes de trabajo y previsión social.

ARTICULO 614. TABLA DE SANCIONES. Establécese la siguiente tabla de sanciones, que será de aplicación a las personas físicas o jurídicas condenadas por haber incurrido en las faltas previstas en el artículo 608 de este Código:

1. De uno a tres salarios
2. De cuatro a siete salarios.
3. De ocho a once salarios.
4. De doce a quince salarios.
5. De dieciséis a diecinueve salarios.
6. De veinte a veintitrés salarios.

Para fijar la cuantía de las sanciones, se tomará como base el salario mínimo mensual por jornada, aplicable a la actividad específica de la empresa de que se trate, según el decreto de salarios mínimos vigentes al momento en que se haya cometido la falta.

CONCORDANCIAS

1- Arts. 69 inc. a), 112, 149, 271, 309 a 313, 385 inc. c), 505, 509, 516, 518 y 535 C.T. con relación a multas establecidas en el Código de Trabajo.

2- Arts. 44 a 48 y 51 a 53 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense del Seguro Social, No. 17 del 22 de octubre de 1943 y sus reformas, con relación a las multas por infracciones a esa ley.

ARTICULO 615. DETERMINACION DE SANCION. PARAMETROS. El juzgador aplicará las sanciones tomando en cuenta la gravedad del hecho, el número de faltas cometidas y la cantidad de trabajadores afectados.

ARTICULO 616. INFRACCION A NORMAS PROHIBITIVAS. SANCION APLICABLE. Las infracciones a las normas prohibitivas de este Código o de las leyes de trabajo y seguridad social, serán sancionadas con la multa comprendida en el numeral 3 de la tabla de sanciones del artículo 614 de este Código.

ARTICULO 617. SANCIONES POR NEGATIVA PATRONAL ANTE AUTORIDADES DE TRABAJO. Cuando se trate de la negativa a otorgar informes, avisos, solicitudes, permisos, comprobaciones o documentos requeridos según este Código y las leyes de trabajo y seguridad social, para que las autoridades de trabajo puedan ejercer el control que les encargan dichas disposiciones, los responsables serán sancionados con la multa comprendida en el numeral 1 de la tabla de sanciones del artículo 614 de este Código, bajo prevención con un plazo de treinta días.

TITULO XI
DISPOSICIONES FINALES

CAPITULO UNICO

SECCION I
DISPOSICIONES DEROGATORIAS

ARTICULO I. Este Código deroga a partir de su vigencia, las siguientes disposiciones legales:

1. Artículo 1169 a 1174 inclusive, del Código Civil, y 143 del Código de Comercio, relativo al contrato de arrendamiento de servicios y a sus consecuencias jurídicas;

2. Ley N° 81 de 20 de agosto de 1902 sobre alquiler de servicios agrícolas, domésticos e industriales.

3. Ley N° 25 de 28 de octubre de 1922, sobre reclutamiento de peones y operarios para trabajar en el exterior;

4. Ley N° 84 de 18 de agosto de 1936 y su decreto reglamentario N° 16 de 12 de setiembre de 1936, sobre transporte gratuito de trabajadores en el interior de la República.

5. Artículos 4° y 8° inclusive y 40 a 48 inclusive del Código de la Infancia, sobre condiciones de trabajo y protección para los menores de edad y las madres trabajadoras;

6. Artículo 78, inciso 8), del Código de Policía, que sanciona la contratación de menores de dieciséis años para labores peligrosas;

7. Artículos 647 d 669 inclusive del Código de Comercio, sobre contrato de embarco;

8. Ley N° 100 de 9 de diciembre de 1920, adicionada por la N° 166 de 26 de agosto de 1929, sobre duración de la jornada de trabajo;

9. Ley N° 91 de 8 de julio de 1933 sobre regulación de las horas de trabajo en las panaderías;

10. Leyes N° 17 de 8 de junio de 1915; N° 104 de 10 de julio de 1939 y N° 30 de 30 de noviembre de 1939, sobre cierre dominical;

11. Leyes N° 14 de 22 de noviembre de 1933; N° 41 de 19 de diciembre de 1934; N° 157 de 21 de agosto de 1935; N° 54 de 16 de julio de 1932 y N° 61 de 14 de agosto de 1912, sobre salario mínimo, control de egresos por salarios y salarios en general;

12. Artículos 991, inciso 3) del Código Civil y 34 de la Ley de Quiebras, sobre protección de los salarios de los trabajadores en caso de insolvencia, concurso o quiebra;

13. Artículos 72 y 74 de la Ley de Protección a la Salud Pública, relativos a protección de los trabajadores durante el ejercicio del trabajo;

14. Ley N° 53 de 31 de enero de 1925, sobre Reparación por Accidentes de Trabajo y sus reformas posteriores;

15. Decreto N° 1 de 15 de julio de 1937, sobre registro de agrupaciones obreras y gremiales;

16. Ley N° 37 de 24 de diciembre de 1942, que creó la Comisión Nacional de Arbitraje;

17. Artículo 1° de la Ley N° 33 de 2 de julio de 1928, que creó la Secretaría de Estado en los Despachos de Trabajo y de Previsión Social;

18. Artículo 870, inciso 2) del Código Civil, relativo al término de prescripción para el cobro de salarios; y

19. Todas las otras disposiciones legales que se opongan al presente Código o a sus Reglamentos.

SECCION II
Disposiciones transitorias

ARTICULO II. El Poder Ejecutivo dictará los Reglamentos de este Código dentro del plazo máximo de dos años contados a partir de la fecha de su vigencia.

ARTICULO III. Mientras no se nombren Jueces y demás titulares de los Tribunales de Trabajo, la Corte Plena recargará las funciones que a éstos correspondan en los funcionarios de categoría análoga que estime conveniente.

ARTICULO IV. Los funcionarios o empleados de orden administrativo cuyo puesto desaparezca con motivo de la vigencia de este Código, tendrán derecho preferente a ser nombrados como titulares de las plazas que la presente ley crea, aunque les falte alguno de los requisitos que ésta exige para el desempeño de los referidos cargos. Al efecto, se tomarán en cuenta sus capacidades y la posición que anteriormente ocuparon, a fin de garantizar en la forma más eficiente posible la continuidad del servicio.

La Corte Plena también procurará, en igualdad de circunstancias, darles la preferencia de que habla el párrafo anterior, al hacer por primera vez los nombramientos respectivos. Sin embargo, cuando se trate de designar a los miembros titulares o subalternos de los Tribunales de Trabajo en cuya elección no participen los patronos y los trabajadores, la Corte hará los nombramientos que correspondan entre los funcionarios o empleados que hubieren desempeñado correcta y eficientemente durante tres o más años dichos cargos administrativos siempre que en cada caso las mencionadas personas reúnan todos los requisitos de ley. Con este fin se observará la regla final del párrafo que precede.

ARTICULO V. Todas las organizaciones sociales existentes en el país gozarán de un plazo de tres meses, contados

desde la vigencia de este Código, para ajustarse a las disposiciones del Título Quinto. Las que no lo hicieren, serán disueltas por el Poder Ejecutivo, sin más trámite.

ARTICULO VI. Las leyes o decretos que fijen salarios quedarán vigentes mientras las Comisiones Mixtas de Salarios que este Código crea no se organicen y cumplan su cometido legal.

ARTICULO VII. Los juicios de conocimiento de los Tribunales de Trabajo que estuvieren pendientes de resolución en los Tribunales Comunes, se continuarán tramitando ante éstos hasta su total terminación, de acuerdo con los procedimientos que se usaron para su iniciación.

ARTICULO VIII. Los juicios de conocimiento de los Tribunales de Trabajo que estuvieren pendientes de resolución en los Despachos u Oficinas Administrativas, serán pasados para su fenecimiento a los Tribunales de Trabajo. Estos procurarán aplicar las nuevas reglas procesales armonizándolas, en cuanto cupiese, con las actuaciones ya practicadas a efecto de evitar conflictos o perjuicios a las partes.

ARTICULO IX. En los casos que prevén los dos artículos anteriores, se aplicarán las leyes vigentes en la fecha de la demanda y, a falta de éstas, regirán las normas del presente Código.

ARTICULO X. No se aplicarán las disposiciones de este Código a los trabajos que actualmente se realizan para la construcción de las Carreteras Militar e Interamericana y sólo hasta la total terminación de ellas en nuestro país.

ARTICULO XI. Todos los términos a que se refiere este Código para el otorgamiento de prestaciones a los trabajadores, como vacaciones, auxilios de cesantía y otros análogos, se

empezarán a contar desde el día en que se promulgó la reforma constitucional de las Garantías Sociales.

ARTICULO XII. Publíquese por cuenta de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social la exposición y comentarios personales del señor Oscar Barahona Streber sobre los antecedentes legales y significado de todas las disposiciones de este Código, a efecto de que la obra respectiva sirva de información a litigantes y Tribunales y contribuya a la mejor difusión de los principios de Derecho de Trabajo en Costa Rica. Es entendido que dicha publicación se hará siempre que los originales de la obra sean entregados por su autor y propietario a la mencionada Secretaría antes de dos años contados a partir de la vigencia del presente Código, para que se haga la correspondiente confrontación con el texto de éste y se ordene su inmediata impresión en número no menor de dos mil quinientos ejemplares.

ARTICULO XIII. Autorízase al Poder Ejecutivo para hacer los gastos que demande la ejecución de esta ley, y al efecto, amplíase en la suma correspondiente el Presupuesto del Poder Judicial y de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social.

Es entendido que dicho aumento se reducirá en la proporción en que desaparezcan plazas o servicios creados por leyes o decretos anteriores, que el presente Código deroga; y que el Poder Ejecutivo hará uso de las facultades que le concede este artículo en la medida y en el momento que, a su juicio, sea posible realizar los gastos respectivos.

ARTICULO XIV. Este Código entrará en vigencia el 15 de setiembre de 1943, en conmemoración del aniversario de la Independencia Nacional, o en cualquier otra fecha que determine por decreto del Poder Ejecutivo.

Con anticipación a la fecha de vigencia, el Poder Ejecutivo dictará todas las otras disposiciones de carácter transitorio que sean necesarias para su debida aplicación y que se hayan omitido en este Capítulo.

Comuníquese al Poder Ejecutivo

Dado en el Salón de Sesiones del Congreso. Palacio Nacional. San José, a los veintitrés días del mes de agosto de mil novecientos cuarenta y tres.

Teodoro Picado
Presidente
J. Albertazzi Avendaño
Primer Secretario
A. Baltodano B.
Segundo Secretario

Ejecútese
R. A. CALDERON GUARDIA
El Subsecretario de Estado en los Despachos de Gobernación, Policía, Trabajo y Previsión Social
Máximo Quesada P.