

III.- JURISPRUDENCIA LABORAL

Esta sección reproducen sentencias de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y de Tribunales Superiores de Trabajo, y aspectos importantes de los razonamientos que fundamentan los fallos relacionados con la Seguridad Social.

En la reproducción se mantiene la redacción literal de los aspectos sustanciales con solo algunos cambios formales, como dividir el texto en párrafos cortos y usar abreviaturas conocidas, todo con el propósito de facilitar la lectura.

Algunos pasajes no esenciales pero necesarios para mantener la coherencia del discurso se han resumido,

y aquellos que se consideran de poca relevancia se han sustituido por puntos suspensivos.

Con el mismo criterio, los nombres de las personas mencionadas en los expedientes se han sustituido por iniciales, pues se trata de resaltar los aspectos jurídico doctrinarios que van configurando el Derecho Costarricense de la Seguridad Social.

En todo caso, se proporcionan las referencias precisas para quienes tengan interés en consultar los expedientes originales.

1.- DERECHO A VACACIONES Y SUSPENSIÓN DEL CONTRATO

El derecho a vacaciones no puede mantenerse para el trabajador que es beneficiario de un permiso sin goce de salario, por cuanto este beneficio se adquiere por la prestación efectiva del servicio.

En otras palabras, el patrono está obligado a pagar las vacaciones al empleado cuando éste le ha servido laborando por un determinado tiempo, pero en el caso en que se ha estado cesante, no hay obligación de pagar ese derecho.

Así lo establece la sentencia N°0475, emitido a las 9:30 hs. del 21 de abril de 1998, por el Tribunal de Trabajo. Sección Segunda, del Segundo Circuito Judicial de San José que confirmó la sentencia N° 1883 del Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, emitida a las 11 hs. del 26 de setiembre de 1997.

Sentencia del Juzgado

Proceso ordinario laboral establecido por J.C.D.C., contra la CCSS.

Resultando

I. Manifiesta el actor, basado en los hechos y fundamento de derecho expuestos en el escrito inicial de demanda, que mediante sentencia de esta autoridad se condene a la entidad accionada al pago de los montos que por concepto de vacaciones le corresponde, de los periodos 1993-1994, 1994-1995, 1995-1996, pago de intereses sobre todas las sumas adeudadas y ambas costas de esta acción.

II. La apoderada general judicial de la entidad accionada contestó negativamente

la demanda opuso las excepciones de falta de derecho y la genérica sine actione agit. Solicitó declarar sin lugar en todos sus extremos la acción y condenarse al actor al pago de las respectivas costas...

Considerando:

I. HECHOS PROBADOS: De importancia para la resolución del presente proceso, se tienen por demostrados los siguientes hechos.

A) Que el actor inició labores para la accionada ello de marzo de 1987, nombrado en propiedad como auxiliar de cocina, acreditado en el Hospital San Juan de Dios, y percibiendo un salario promedio mensual de $\text{Q}66.279...$

B) Que a partir del 31 de marzo de 1996, la entidad accionada le concedió permiso sin goce de salario, para que se dedicara a realizar funciones sindicales a cargo de la A.N.E.P. y se reintegró a laborar ello de abril de 1996...

C) Que el 27 de marzo de 1996, mediante fax remitido a la Oficina de Recursos Humanos, el actor solicitó la cancelación en efectivo de los periodos de vacaciones, que a su juicio tenía derecho, por los lapsos disfrutados y servidos en condición de permiso sin goce de salario a otra entidad.

Gestión que fue resuelta por la Gerencia División Médica de la accionada mediante oficio N° 13019 del 23 de mayo de 1996, rechazando en todos sus extremos el reclamo planteado...

II. FONDO DEL ASUNTO Y EXCEPCIONES: El beneficio a las vacaciones es un derecho de la clase trabajadora, que se encuentran consagrado en la Constitución Política y regulado en el Código de Trabajos, veamos:

Artículo 59 Constitucional:

"Todos los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso después de seis días consecutivos de trabajo, y a vacaciones anuales pagadas, cuya extensión y oportunidad serán reguladas por la ley, pero en ningún caso comprenderán menos de dos semanas por cada cincuenta semanas de servicio continuo; todo sin perjuicio de las excepciones muy calificadas que el legislador establezca."

Artículo 153 del Código de Trabajo, dispone:

"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 sin 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 este."

De la lectura de ambas disposiciones, no queda duda a esta autoridad de su aplicación, en el sentido de que las vacaciones surgen como consecuencia de la prestación de un servicio continuo, el cual no se interrumpe con las licencias sin goce de salario. Pero debe entenderse que si bien es cierto no se interrumpe la continuidad, en el caso de las licencias sin goce de salario, sí suspende algunas obligaciones entre las partes.

En efecto, un somero examen del punto parece justificar que los efectos de la interrupción de la continuidad de la relación laboral, van dirigidos a eximir a las partes de las obligaciones propias del contrato de trabajo, básicamente porque el trabajador no pierde la plaza aún cuando no preste un servicio efectivo, ni tiene la obligación de hacerla, y el patrono queda comprometido a conservar el puesto por el tiempo convenido, sin que se vea tampoco obligado a pagar un salario ni todas las consecuencias propias de la prestación cuando se ha concedido una licencia de un servicio, tales como lo referente a la materia de seguridad social.

Bajo esta perspectiva, si fueron suspendidas las obligaciones de las partes, respecto al contrato de trabajo, no le asiste derecho al trabajador que se le compense económicamente las vacaciones del período en que le fue concedido el permiso sin goce de salario, máxime que sería una carga patronal excesiva, en la medida de que en el tiempo en que el trabajador se encontró ausente, debió ser sustituido y a éste por su trabajo efectivo, mereció sus vacaciones.

El hecho de que la norma establezca la no interrupción de la continuidad, no por ello debe entenderse que todas las condiciones inherentes al contrato de trabajo, quedaron incólumes, pues sería darle una aplicación demasiado flexible y extensiva al principio de continuidad, que es una derivación y consecuencia del principio protector, en lo



Firma del Convenio para la Desconcentración de la Calificación de Invalidez en la Región Huetar Atlántica Comparecen, el Gerente de Pensiones de la CCSS, Lic Roger Aguilar; el Gerente Médico, Dr. Fernando Ferraro; el Director de Prestaciones Médicas, Dr. Reinaldo Buján, y el Director del Hospital de Guápiles, Dr. José Slon.

referente a la aplicación de la regla de la condición más beneficiosa, en el sentido de que proseguir trabajando, o al menos con una plaza por el tiempo de la ausencia, obviamente es más beneficioso que haber quedado desocupado totalmente, y es dentro de este contexto en que debe entenderse la continuidad.

Por otra parte, debe tenerse presente que 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 (art. 21 de la Constitución); b) por la otra, las vacaciones del primero benefician también al segundo, ya que el descanso de aquél por un período, favorece su mayor eficiencia, al encontrarse luego de ese lapso razonable de reposo, en mejores condiciones físicas y psíquicas para el desempeño de sus labores.

Con base en ello, no es procedente reconocer un derecho a un período de descanso, o su compensación económica, puesto que el descanso presupone necesariamente un trabajo efectivo, que en el presente caso no ha sido prestado.

Así las cosas, lo procedente es acoger las excepciones genérica sine actione agit, comprensiva de la falta de derecho, opuestas por la apoderada general judicial de la entidad accionada, en virtud de haber resultado denegatoria la acción...

Por tanto:

Razones expuestas, citas legales, se declara sin lugar en todos sus extremos petitorios la demanda ordinaria laboral establecida por J.C.D.C. contra CCSS... Se acogen las excepciones genéricas sine actione agit, comprensiva de la de falta de derecho...

Sentencia del Tribunal

N°0475.- TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN SEGUNDA. Segundo Circuito Judicial de San José, a las 9:30 hs. del 21 de abril de 1998. Ordinario seguido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José por J.C.D.C., contra la CCSS...

Resultando

1.- Solicita la parte actora se condene el ente demandado al pago de los montos por concepto de vacaciones de los períodos de 1993 a 1996, intereses legales y ambas costas de la acción.

2.- El ente demandado contestó en forma negativa la acción y opuso las excepciones de falta de derecho y la genérica de sine actione agit; además solicita se condene al actor al pago de ambas costas de la presenta acción.

3.- El Juzgado en sentencia de las 11 hs. del 26 de setiembre de 1991 resolvió el asunto así: "Razones expuestas, citas legales, se declara sin lugar en todos sus extremos petitorios la demanda ordinaria labor; establecida por J.C.D.C. contra CCSS... Se acogen las excepciones genéricas sine actione agit, comprensiva de la de falta de derecho. Se resuelve sin especial condenatoria en costas. Si esta sentencia no fue apelada, consúltese con el Tribunal Superior de Trabajo...

4.- Conoce este Tribunal de ese fallo en apelación de la parte actora.

Considerando:

1.- Que se acoge la lista de hechos demostrados que contiene el fallo de primera instancia por responder al mérito de los autos.

II.- Que conoce este Organismo Superior, de la sentencia dictada por el Juzgado a quo, mediante apelación que presente apoderado especial judicial del actor, quien señala en síntesis que su poderdante disfrutó de un

permiso sin goce de salario en los periodos 1993-1994, 1994 -1995 y 1995 1996 en que se suspendió la relación laboral con la accionada; procediendo a solicitar el pago de las vacaciones durante esos períodos.

Señala el apelante varios aspectos jurídicos sobre el tema, indicando lo que a su juicio considera que son yerros en que incurrió la jueza que dictó el fallo. Entre ellos indica que la sentencia niega validez a lo ordenado por el legislador en el párrafo 3° del numeral 153 del Código de Trabajo, pues considera que toda suspensión de la relación de trabajo origina que todas las obligaciones derivadas de esta relación se vean suspendidas, situación que no es verdadera, toda vez que la ley no permite interpretaciones diferentes a las que claramente se deducen de la simple lectura.

Considera el apelante que el párrafo 3° del numeral 153 del Código de Trabajo, así como el 73 del mismo, claramente señalan que la suspensión de la relación de trabajo que une al empleado con el patrono no provoca la extinción de los derechos de los trabajadores y en el caso concreto de las vacaciones. El hecho de que al actor se le haya beneficiado con el otorgamiento de un permiso sin goce de salario durante tres años, no significa, ni mucho menos, otra cosa que una simple suspensión temporal de la relación de trabajo, que nunca debería llevarlo a perder los derechos que como trabajador adquiere con el transcurso de tiempo, como es el relativo a las vacaciones.

III. Que estudiado el caso, consideramos los suscritos que el fallo dictado debe ser confirmado y que los alegatos hechos por el apoderado del actor, no resultan de recibo en este caso.

En efecto, no puede derivarse de lo establecido en el numeral 153 del Código de Trabajo, y del numeral 73 del mismo, las consecuencias que se expresan en la apelación presentada.

En este caso tenemos un hecho cierto, cual es que el actor solicitó un permiso sin goce de salario, para dedicarse a otras actividades fuera de la institución accionada y que ésta le concedió ese permiso; es verdadero que los efectos de la suspensión, son únicamente los que señala el numeral 73 y el párrafo último del numeral 153 ambos del Código de Trabajo, en cuanto a la continuidad de la relación laboral y los efectos que de ella se deriven, cual puede ser la antigüedad y los beneficios que se adquieren con ésta, como el caso de las anualidades, el tiempo servido para efectos de la pensión, el pago de cesantía y otras indemnizaciones que tiene íntima relación con la antigüedad.

Desde luego que el derecho de vacaciones no puede mantenerse para el trabajador que es beneficiario de un permiso sin goce de salario, por cuanto este beneficio, se adquiere por la prestación efectiva del servicio. En otras palabras, el patrono está obligado a pagar las vacaciones al empleado cuando este le ha servido laborando por un determinado tiempo, pero en el caso en que se ha estado cesante, no hay obligación de pagar ese derecho.

No se está aquí favoreciendo ninguna tesis patronalista, como indica el apelante en relación con la sentencia dictada por la juzgadora a qua, en detrimento de los derechos de los trabajadores, de lo que se trata es de tener claro y determinar con certeza cuáles son los beneficios que se conservan cuando el trabajador disfruta de una licencia o permiso sin goce de salario.

Tal vez la confusión que se presenta en relación a estos reclamos, derive de que en otras ocasiones vía jurisprudencial se ha concedido el pago de vacaciones cuando se reintegra al trabajador de nuevo a su puesto por mandato de una sentencia judicial, situación que es totalmente distinta a la que ahora se resuelve. En los casos de reinstalación, se ha concedido ese derecho como consecuencia

de un acto (el del despido) ilegal e injusto, debiéndose devolver al trabajador todos los derechos que le fueron violados, y aún cuando se hubiere encontrado cesante, dichos beneficios le corresponden como parte del resarcimiento de los beneficios que le fueron cercenados.

En este caso es distinto, el trabajador tiene ahora, nuevas funciones, nuevo salario y una nueva relación laboral, en que el nuevo patrono, deberá cumplir con todos los pagos y beneficios que la legislación laboral provee para proteger a los trabajadores, entre ellos el pago de las vacaciones. Si, por ejemplo, se obligara a la Caja a cancelar este derecho, el trabajador recibiría un doble pago (del antiguo patrono y del nuevo).

2.- PRINCIPIO DE LEGALIDAD Y RECALIFICACIÓN DE PUESTOS

Por la vía de la recalificación de puestos no se puede omitir el cumplimiento de los requisitos académicos personales establecidos en el Manual de Clasificación de Puestos para el desempeño de una determinado cargo.

Resultaría contradictorio que funcionarios que no reúnen las condiciones académicas personales indispensables para el ejercicio de determinado cargo, sean nombrados en éste, con inobservancia de las directrices fijadas por las propias autoridades y la ley.

La citada normativa, reviste carácter general, es de aplicación obligatoria para los entes que componen al Estado, y encuentra sustento en lo que disponen las normas constitucionales referidas a la instauración de un Régimen de Servicio Civil que tutela y regula las relaciones de servicio entre el Estado y sus trabajadores, contemplando los mecanismos que permitan elegir a los funcionarios más idóneos, cuya participación en la gestión pública, signifique una garantía del principio fundamental de toda organización de carácter administrativo, cual es la satisfacción de los fines e intereses públicos, a través de la prestación de un servicio eficiente y de calidad.

Así lo establece la sentencia N°178-98, del 16 de julio de 1998, emitida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, la cual se encuentra reseñada en el informe de la Dirección Jurídica de la CCSS, DJ-2262-98, de 21 de octubre de 1998, emitido ante consulta de la Sra. Jefe de Recursos Humanos del Hospital "WilliamAllen", de Turrialba.

Sobre este punto (pago de vacaciones) ha dicho la jurisprudencia lo siguiente: "En materia laboral, la institución de las vacaciones tiene un fundamento merecido y conveniente descanso para el trabajador que en realidad haya trabajado durante el tiempo que la ley señala; como en este caso el actor reclama vacaciones correspondientes a un lapso en que estuvo cesante, el pago de éstas resulta improcedente. (Sala Segunda, resolución 82 de las 14:30 hrs. del 15 de junio de 1983).

POR TANTO:

No existiendo vicios implicativos de nulidad o indefensión, se confirma el fallo dictado.

ASUNTO: Ordinario laboral de recalificación de puesto, de A.C.B, expediente N°18-96-P3 del Juzgado de Trabajo de Turrialba

El Sr. A.C.B., funcionario de la Caja en el Consultorio Comunal "Clodomiro Picado" en esa ciudad, presentó demanda laboral a fin de que su plaza fuera recalificada como Técnico en Registros Médicos o, en su defecto, Oficinista 4. Lo anterior en vista de que desde junio de 1973 (afirma él en su demanda) ejecuta las mismas funciones que los Técnicos.

Alega el señor Campos en su demanda que a partir del 10 de junio de 1990, la Caja realizó una recalificación de puestos en todo el país, sin embargo, no está conforme con el resultado de la misma, ya que no se ajusta a la realidad de sus funciones habituales.

Al contestar la demanda, la Caja hizo ver la imposibilidad de recalificar al actor como Técnico en Registros Médicos u Oficinista, ya que no cumple con los requisitos

académicos necesarios para acceder a ese puesto. El señor Campos no ha concluido sus estudios secundario, lo cual es requisito para acceder al puesto mínimo por el que opta el actor, sea el de Oficinista 4.

El Juzgado de Trabajo de Turrialba, mediante sentencia N°58-97 dictada a las 14:47 hs. del 13 de mayo de 1997, resolvió el litigio de la siguiente manera: .

“Se tiene por renunciada la pretensión principal de re calificación retroactiva al 1° de julio de 1990 del puesto de mensajero dos a técnico en registros médicos.

“Se declara con lugar la demanda, en lo que atañe a la pretensión subsidiaria, establecida por A.C.B. contra la CCSS. En consecuencia, a partir de la firmeza de esta resolución deberá la parte demandada recalificar el puesto del actor de Mensajero 2 a Oficinista 4, recalificación que será retroactiva al 1° de julio de 1990.

“Son las costas procesales y personales a cargo de la demandada, fijándose los honorarios profesionales en un 20 por ciento de la condenatoria. Notifíquese. Si esta sentencia no fuera apelada consúltese con el superior en grado. “

La señora Juez aclara que en vista de que el actor no agotó la vía administrativa respecto de su solicitud principal de ser re calificado al puesto de Técnico en Registros Médicos, no puede acudir a la vía judicial a reclamarlo. Ante esta situación, el actor renunció a esa posibilidad y delimitó su demanda a la recalificación de su plaza como Oficinista 4.

Además, observa la señora Juez que la situación en estudio viola el principio constitucional de "a igual trabajo, igual salario", y que en este caso puede accederse a la recalificación, aun cuando el actor no ostenta los requisitos, en virtud de la primacía de la realidad:

"Opera, de esta manera, en derecho laboral, el principio de primacía de la realidad según el cual... en caso de discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o acuerdos, debe darse preferencia a lo primero, es decir, a lo que sucede en el terreno de los hechos". (PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. Ediciones Depalma, Buenos Aires, 23 edición actualizada, 1990, p.243)

"Si bien es cierto, en tratándose del régimen de empleo público, el citado principio laboral no opera con la rigurosidad propia del derecho privado de trabajo (dado que en las relaciones entre la Administración y los administrados rige el principio de legalidad según el cual no puede efectuar el funcionario público conductas que expresamente no le estén autorizadas) tal y como lo indicó la Sala Constitucional en el voto 1696-92, es lo cierto que, en este caso, existió una autorización de la jerarquía de la CCSS (mismo órgano encargado de dictar el Manual Descriptivo de Puestos) para que se efectuaran recalificaciones a nivel nacional sin contar con los requisitos establecidos en dicho Manual (así lo declaran D.S.A..., R.Q.S... y G.G...) al punto que varios de los testigos se vieron favorecidos, en lo personal, con esa política institucional, de donde puede concluirse que operó una reforma tácita de la citada legislación y por ende, ninguna vulneración al principio de legalidad se daría con acceder a la solicitud del trabajador (que fue acogida en otros casos) dándose, más bien, violación al principio de igualdad (en sentido similar consúltese el voto 4693 de las 9: 15 hs. del 18 de marzo de 1993 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia)."

Más adelante hace ver la juzgadora que el actor realizaba funciones impropias de su puesto a fin de "observar el deber de obediencia", ya que fue la misma administración de la Caja quien le asignó esas

labores. Indica también que la Institución no puede alegar que el actor carece de los requisitos exigidos para el puesto que pretende, ya que en principio la misma accedió al cambio de funciones e, incluso, se ha visto beneficiada con ello, en virtud del buen desempeño del señor AC.B.

En vista de lo resuelto por el a qua, la suscrita procedió a presentar el respectivo recurso de apelación, donde señaló las inconsistencias presentes en el fallo en cuestión. Aclaró a los miembros del Tribunal Superior la diferencia existente entre el derecho público y el privado, en cuanto a que en el primero rige el principio de legalidad.

Por otra parte se aclara que la Caja no ha recalificado otras plazas en que sus ocupantes no contarán con los requisitos exigidos y, si tal fuera el caso se debería a un error, el cual no genera derecho alguno.

Los señores miembros del Tribunal Superior de Trabajo de Cartago, mediante voto N°127-98 de las 11 hs. del 18 de marzo de 1998, resolvieron la apelación de la siguiente manera:

A) Se declara que no se han observado defectos de procedimiento en la tramitación de este asunto. B) Se confirma la sentencia apelada, modificándose en el sentido de que las costas personales se fijarán en un 20 por ciento del total que resulte de las sumas correspondientes al reajuste por recalificación del puesto del actor desde el 1° de julio de 1990 hasta la firmeza de la sentencia y en cincuenta mil colones por las demás sumas no susceptibles de estimación."

El Tribunal confirma lo actuado por el Juzgado con la aclaración de que, en el caso en cuestión, se impone el contrato realidad:

"...La realidad laboral, cuyo predominio y aplicación prioritaria se impone en este caso, se dio porque el actor desde hace más de 20 años ha venido desempeñando

funciones compatibles con un Oficinista 4 y hasta la de Técnico en registros médicos y estadísticos I, y no como mensajero, según se constató fehacientemente aquí."

Más adelante cuestiona la legalidad del Manual Descriptivo de Puestos vigente en la Institución y funda la resolución del litigio en los artículos 18 y 167 del Código de Trabajo. En el primero se consagra la realidad de la relación laboral y en el segundo el principio constitucional de igual salario para igual trabajo.

Se procedió a presentar el Recurso de Casación ante la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, donde se llamó nuevamente la atención sobre la imposibilidad de la Caja de violentar el principio de legalidad que rige sus relaciones con los trabajadores a su cargo.

La Sala, mediante resolución 00170-98 de las 10 hs. del 16 de julio de 1998, declaró lo siguiente:

"Se modifica la sentencia recurrida, en tanto confirmó la de primera instancia que ordenó a la demandada CCSS, recalificar el puesto ocupado por el actor A.C.B., al de Oficinista 4, lo que se deniega en esa forma. En su lugar, se dispone que el ente patronal deberá reconocer al señor Campos Badi11a, las diferencias que resulten del salario que ha devengado como Mensajero 2, al que debería percibir como Oficinista 4, y a futuro, mientras lo mantenga ejecutando labores propias de este último puesto. En lo demás, se mantiene dicho fallo."

Hacen ver los señores Magistrados la imposibilidad en que se encuentran los entes de la Administración Pública de violentar el principio de legalidad. En el caso en concreto el señor A.C.B. no ostenta los requisitos para el puesto que pretende, por lo que la Caja no puede contravenir las normas institucionales y recalificar la plaza del actor como Oficinista 4. Indican además en su fallo la importancia de resguardar el principio de eficiencia a fin

de ofrecer un servicio de calidad al usuario:

"La citada normativa, reviste carácter general, es de aplicación obligatoria para los entes que componen al Estado, y encuentra sustento en lo que disponen las normas constitucionales referidas a la instauración de un Régimen de Servicio Civil que tutela y regula las relaciones de servicio entre el Estado y sus trabajadores, contemplando los mecanismos que permitan elegir a los funcionarios más idóneos, cuya participación en la gestión pública, signifique una garantía del principio fundamental de toda organización de carácter administrativo, cual es la satisfacción de los fines e intereses públicos, a través de la prestación de un servicio eficiente y de calidad. Es así que resultaría contradictorio que funcionarios que no reúnen las condiciones académicas personales indispensables para el ejercicio de determinado cargo, sean nombrados en éste, con inobservancia de las directrices fijadas por las propias autoridades y la ley."

Para concluir, llaman la atención, los señores Magistrados, a las autoridades de la Caja por permitir este tipo de prácticas que

pueden ir en detrimento que servicio se presta a los asegurados:

".. Llama la atención de esta Sala, que dentro de la Administración Pública se presenten casos como el que aquí se conoce, y se hace ver a la CCSS, que la ejecución de prácticas irregulares en la asignación de funciones a empleados que -personal o académicamente- no reúnen los presupuestos contemplados por el Manual de Puestos para el perfil del cargo, podrían resultar atentatorias contra el principio de eficiencia que informa el ordenamiento administrativo, cuya principal finalidad -elevada al mas alto rango por los constituyentes- es la correcta satisfacción de las necesidades de la colectividad."

Por todo lo anterior, debe procederse al reconocimiento de la diferencia salarial entre el puesto de Mensajero 2 y Oficinista 4 desde ello de julio de 1990 hasta el momento en que se mantenga al actor desempeñando funciones que no sean propias de su cargo (Mensajero 2).

DIRECCIÓN JURÍDICA

Licda. Isabel Martínez Meneses
Abogada

3.- PAGO DE HORAS EXTRAS Y FERIADOS

Si el salario es calculado con una base mensual, dentro del pago normal de salario se incluye ordinariamente el pago del día de descanso semanal, de manera que si el trabajador labora ese día, el patrono debe cancelarle por aparte un tanto igual a dicha jornada para completar el pago doble de ese día.

Así lo establece la resolución 00233-98, de las 15:40 hs. del 16 de setiembre de 1998, emitida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Expediente 95-000703-215-LA.

ASUNTO: Proceso Ordinario, establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo circuito de esta ciudad, por L.F.C.A., contra la CCSS.

Resultando:

1.- El demandante, en escrito del 18 de diciembre de 1994, promovió la presente demanda para que en sentencia se condene a la demandada, a lo siguiente:

a) que la institución demandada, hacia el futuro deberá pagarme la totalidad de las horas que, en forma extraordinaria, labore los días domingos, con un salario que signifique el doble de lo que ordinariamente devengo.

b) que la institución demandada deberá pagarme retroactivamente al 17 de enero de

1994, las sumas que dejé de percibir por haberseme pagado las primeras 8 horas de los domingos a tiempo sencillo, debiendo hacerse el cálculo, partiendo de que todas las horas laboradas debieron remunerarse con un salario extraordinario de un doscientos por ciento o sea doble tiempo del que ordinariamente se paga, lo cual se liquidará en ejecución de sentencia.

c) que la institución demandada deberá pagar los intereses resultantes del no pago efectivo de esas sumas, contados desde que debió pagarlos, hasta que se haga efectivo pago en la etapa de ejecución de sentencia...

2.- El demandado contestó la acción en los términos que indica el memorial de 5 de setiembre de 1995, opuso las excepciones de falta de derecho y la genérica de sine actione agit.

3.- El señor Juez... por sentencia de las 14:00 hs. del 5 de agosto de 1997 dispuso: "conforme al mérito de los autos, arts.490, 491 siguientes y concordantes. 139, 147y 152, todos del Código de Trabajo, se declara sin lugar en todos sus extremos, la presente demanda incoada por L.F.C.A. en contra de la CCSS... En consecuencia se acogen las excepciones de falta de derecho y falta de interés actual comprensivas de la sine actione agit y se omite pronunciamiento expreso sobre los de falta de legitimación activa y pasiva, también comprensivas de la sine actione agit, por innecesario. Se resuelve este asunto sin especial condenatoria en costas..."

4.- El apoderado del actor apeló y el Tribunal de Trabajo Sección Segunda del Segundo Circuito Judicial de San José... por sentencia de las 8:40 hs. del 29 de mayor del presente año resolvió: "Se declara que en la tramitación a este asunto no se advierte omisión alguna que haya podido causar indefensión y se confirma, en todos sus extremos, la sentencia recurrida"...

5.- El apoderado del accionante formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data de recibo de 22 de julio del año en curso, que en lo que interesa dice:

"Es claro que la resolución recurrida violenta los arts. 71 y 72 del Arreglo Conciliatorio suscrito entre la Unión Médica Nacional y la CCSS. En este sentido, es importante indicar que los médicos cuentan con una jornada semanal de 44 horas y por lo tanto, cualquier exceso de esa jornada debe remunerarse al tiempo y medio si es de lunes a sábado y a doble tiempo si se labora los domingos o feriados.

No lleva razón la Sentencia impugnada al indicara que "...partiendo de lo dicho supra, sea por estar incluidas en el salario, las primeras ocho horas ya se encuentran canceladas a tiempo sencillo, lo que quiere decir que si se trabajan esas ocho horas se han de pagar a un tiempo más..." por cuanto no quedó debidamente demostrado por parte de la CCSS que en el pago "bisemanal" incluya el pago de los días domingos y feriados. Con esta interpretación pareciera más bien que la jornada se estuviera aumentando a dos semanales, lo cual obviamente está prohibido e iría contra los artículos 139, 147 Y 152 del Código de Trabajo, ya mencionados.

Con la prueba que consta en autos, tanto testimonial como documental, se prueba que la tesis de mi representado está ajustada al mérito de los autos, además es justa y racional. De toda suerte, los estudios técnicos no arrojan que en efecto dicho pago ya esté comprendido en los días domingos y feriados, todo lo contrario. Parece ilógico que el día domingo ya esté contemplado en el pago, ya que según lo dispone claramente el Código de Trabajo, el pago para ese día debe ser a doble tiempo.

De hecho no existe a la fecha un estudio científico, que demuestre matemáticamente que en el pago bisemanal, se incluyen los días feriados domingos.

Existen serias dudas al respecto, lo cual debió motivar la aplicación del "in dubio pro operario" a favor del Dr. L.F.C.A., quien vio disminuido su ingreso económico seriamente. Lo cierto del caso, es que al profesional en medicina se le paga conforme a las 44 horas semanales que labora y no le reconocen ningún otro pago adicional por las horas extras laboradas. En todo caso, la modalidad de pago que utiliza la CCSS, le está provocando un serio daño económico a mi representado, por lo que parece ser ilegal y contraria al ingreso justo y digno que se merece todo profesional de la medicina.

Por todo lo anterior solicito respetuosamente se revoque la Sentencia aquí impugnada y en su lugar se declare con lugar la demanda planteada por el Dr. L.F.C.A. en todos sus extremos...

Considerando:

I.- El apoderado del actor interpone

este recurso contra la sentencia dictada por el Tribunal de Trabajo, Sección Segunda del Segundo Circuito Judicial de San José, a las 8:40 hs. del 29 de mayo, de 1998. Argumenta que el Tribunal infringió los dispuesto por los arts. 71 y 82 del Arreglo Directo suscrito entre la Unión Médica Nacional y la entidad demandada, los cuales establecen que la jornada laboral de los médicos, no podrá ser mayor de 44 horas semanales.

II.- Antecedentes.

El actor labora para la accionada, como Médico Asistente General, en la Clínica "Dr. Ricardo Jiménez Núñez" e, inicialmente, tuvo una jornada ordinaria de trabajo, de lunes a jueves, de las 7:00 a las 16:00 horas y, los viernes, de las 7:00 a las 15 :00 horas. A partir del día 17 de enero de 1994, esa jornada de trabajo varió y de lunes a viernes trabajaba de las 16:00 a las 22:00 horas y sábados y domingos de las 9:00 a las 21:00 horas. Los numerales 71 y 72 del Arreglo Directo,

pactado entre la Unión Médica Nacional y la accionada, en lo que interesa, establecen:

"Artículo 71: Jornada Ordinaria de Trabajo: La jornada ordinaria será de 44 horas semanales. Para efecto del pago será considerado el tiempo efectivo de labores, según lo que dispone el Código de la Materia, así como el traslado del centro de trabajo al lugar en que este se ejecute.

La institución se compromete a que las plazas de médico sean jornadas de ocho horas o de cuatro como mínimo, de acuerdo con el Reglamento a la Ley del Estatuto de Servicios Médicos..."

"Artículo 72: Jornada Extraordinaria de Trabajo: La jornada extraordinaria se pagará de acuerdo con el Código de Trabajo. Para el cálculo del salario a recibir por hora extra, se tomará la totalidad del salario ordinario mensual del médico..."

Con base en estas disposiciones, el accionante formuló un reclamo administrativo, para que le fueran reconocidas en su salario las horas extra que laboraba los días domingo. Mediante oficio N°23624, de fecha 26 de octubre de 1994, la entidad demandada le denegó su gestión, en virtud de que, la prestación de servicios realizada los domingos, le era pagada en forma doble; porque al estar incluidos dichos días, en el salario ordinario, que se percibe por quincena, lo que procede es incluir "otro tanto para completar el pago doble". Esta forma de pago fue avalada por los juzgadores de instancias, quienes declararon sin lugar la demanda del actor, en todos sus extremos.

En ésta tercera instancia rogada, el recurrente aduce que tiene derecho al pago de las horas extra, por lo que el punto fundamental se centra en efectuar la diferenciación entre lo que es jornada de trabajo y las diversas formas de pago del salario.

III. Sobre las formas de pago del salario:

La doctrina señala que" ...existen dos formas básicas de retribución de servicios, uno lo es, el salario por unidad de tiempo y otro, el salario por unidad de obra... El primero es aquel que se paga atendiendo sólo a la duración del servicio, independientemente de la obra realizada... la claridad de descripción ahorra consideraciones adicionales; el año, el mes, la semana, el día o la hora sirven de módulos para remunerar... El destajo o salario por unidad de obra solo atiende a la cantidad de obra o trabajos realizados, y por consiguiente el módulo que sirve para remunerar lo constituyen las piezas, medidas, trozos o conjuntos reflejo o contenido del trabajo realizado, y esto independientemente del tiempo invertido..." (ALONSO OLEA, Manuel: "Consideración general sobre las clasificaciones del salario". En "Dieciseis lecciones sobre salario y sus clases". Universidad de Madrid, 1971, pág.35).

En este mismo sentido, el numeral 164 de nuestro Código de Trabajo, establece que el salario puede pagarse por unidades de tiempo, entendidas éstas, por mes, quincena, semana, día u hora; o bien, por pieza, tarea o destajo. La elección de una de estas modalidades de pago, depende de muchas circunstancias, pero, especialmente, guarda relación directa con el tipo de prestación de servicios que realice el trabajador, dentro de su jornada de trabajo. En este sentido, se ha afirmado que "el sistema de retribución por unidad de tiempo implica que la cuantía de la retribución es proporcional al tiempo invertido, "a la duración del servicio, pues el sistema se estructura sobre la base de fijar una cantidad determinada por cada unidad de tiempo elegida, sin olvidar el factor diferencial que viene por la categoría profesional del trabajador. El único dato variable está constituido por el tiempo que el

trabajador esté empleado... siempre que se tengan en cuenta los diferentes supuestos en los que el trabajador tiene derecho al percibo del salario aun cuando no haga efectiva su prestación, y que, en síntesis a título de mera referencia, se refieren al tiempo de espera e instrucciones del trabajo imputables al empresario y en los que tiene derecho a percibir el salario no obstante no hacer efectiva su prestación, como lo es el descanso semanal, los festivos y las vacaciones anuales retribuidas..." (GONZÁLEZ ENCABO, Julián: "Salario por unidad de tiempo". En "Dieciseis lecciones sobre salario y sus clases". Ibid. cit. pág. 86).

Así las cosas, cuando el pago del salario del trabajador se pacta por unidad de tiempo como, por ejemplo, en forma diaria o por hora, en el pago sólo es posible incluir los días y las horas efectivamente labora dos; sin embargo, cuando dicho pago es pactado quincenal o mensualmente, es lógico que dentro del cálculo del salario se deben incluir los quince o los treinta días que conforman el respectivo período de tiempo, aunque el trabajador no preste sus servicios los días feriados ni de descanso obligatorio; pues, de lo contrario, no habría diferencia alguna entre el pago diario y estas otras modalidades de pago.

IV.- La situación especial del actor: En el caso que nos ocupa, debido a lo especial de la prestación de servicios que ejecuta el accionante, el pago de su salario se realiza quincenalmente; lo cual hace que, su caso, se encuentre bajo los supuestos del primer párrafo del numeral 152 del Código de Trabajo que, en lo que interesa, dispone que: "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 estable

cimientos comerciales o cuando, en los demás casos así se hubiera estipulado...".

Por ende, al cumplir una jornada semanal de trabajo de siete días, el actor labora el día de descanso que le correspondería; lo que legalmente significa que, conforme al numeral 152, párrafo 2º, del Código de Trabajo, ese día de labores, le debe ser pagado con el doble de lo que ordinariamente percibe por sus días normales de trabajo.

Ahora bien, si el salario le es calculado con una base mensual- y le es cancelado quincenalmente-, tal y como se desprende de las pruebas documental y testimonial que

constan en los autos, es obvio que, dentro del pago normal de salario, se incluya ordinariamente el pago del día de descanso semanal. Es por ello que, la entidad accionada, le cancela por aparte un tanto igual a dicha jornada, para completar el pago doble de ese día... En consecuencia, no lleva razón el representante del accionante en sus afirmaciones y pretensiones.

V.- Por las razones expuestas, se debe confirmar el falló impugnado.

Por tanto

Se confirma la sentencia recurrida



La Primera Dama, Dña. Lorena Clare de Rodríguez, acompañada, entre otras personalidades, por el Ministro de Salud, Dr. Rogelio Pardo; el Director del Hospital Geriátrico, Dr. Jorge Díaz; el Asesor de la Presidencia Ejecutiva de la CCSS, Dr. Solón Chavarría; el Representante de la Organización Panamericana de la Salud, Dr. Merlin Fernández, durante la inauguración del Año Internacional de las Personas Mayores.



Inauguración de los nuevos equipos de radiología y gastroenterología de la Clínica "Dr. Marcial Fallas", de Desamparados