



## ASESORÍA JURÍDICA

San José, 09 de setiembre del 2011

MAG-A.J-671-2011

Señor  
Rolando Sánchez Corrales  
Jefe de Recursos Humanos  
Ministerio de Agricultura y Ganadería  
Su Oficina.-



Estimado señor:

Reciba un cordial saludo. De la manera más atenta, me permito dar respuesta a su Oficio N°DGIRH-1149-2011, mediante el cual nos solicita criterio en relación al pago de los extremos laborales del señor Víctor Hugo Sánchez Acosta, en virtud de la Resolución N° 056-2011-TASC de las once horas cincuenta minutos del diecinueve de julio de dos mil once, dictada para confirmar y autorizar el despido del citado funcionario.

La resolución en mención, realiza un análisis en su parte considerativa en el punto denominado **"Sobre la ejecución del despido"**, tocando el tema del pago de los salarios dejados de percibir y ordenando reconocérselos al señor Sánchez Acosta, hasta la confirmación de su despido.

Si bien es cierto que el MAG, supuestamente debe reconocer los salarios dejados de percibir al citado ex funcionario, desde el momento en que se ejecutó sus despido, sea en fecha 15 de junio de 2010 hasta el 08 de agosto de 2011, momento de la firmeza de la resolución que autoriza su despido, existe la Resolución de las diez horas cuarenta y cinco minutos del treinta de julio del 2010, que dicta el Juzgado de Seguridad Social del Primer Circuito Judicial de San José, donde declara con lugar la demanda de pensión por invalidez a Víctor Hugo Sánchez Acosta a partir del 16 de junio del 2010, fecha en que dejó de laborar producto del despido, acto que ineludiblemente hace



## ***ASESORÍA JURÍDICA***

acabar con la relación laboral, independientemente de sus despido o no. Asimismo y como lo veremos más adelante la naturaleza de los salarios caídos o dejados de percibir son aquellos que debió haber recibido el trabajador **si hubiera permanecido** en el puesto por el cual se le despidió sin justa causa alguna.

Ahora bien, a nivel de introducción, debemos tener presente que los artículos 191 y 192 de la Constitución Política establecen un régimen especial de servicio para todo el sector público o estatal basado en los principios fundamentales de especialidad para el servidor público, el requisito de idoneidad comprobada para el nombramiento y la garantía de estabilidad en el servicio, esto con la finalidad de obtener la mayor eficiencia en la Administración Pública.

Precisamente ese derecho que tiene todo funcionario del Estado a la estabilidad en el empleo, es una garantía que es definida como *"el derecho conferido al trabajador de conservar su puesto de trabajo y de solo perderlo por la existencia de una causa justificada"* (Alburquerque, Rafael. Estabilidad en el empleo y contratación precaria. En: Estabilidad en el empleo, solución de conflictos de trabajo y concertación social (perspectiva iberoamericana), Universidad de Murcia, 1989, p. 17).

Como se indicó en líneas precedentes, del numeral 192 de la Constitución Política se extraen los principios básicos que regulan el régimen de empleo público, entre los que se incluye el de la estabilidad, que reiteramos, se erige como uno de los derechos esenciales de los servidores públicos.

Dicho numeral establece:

*"[...] ARTICULO 192.- Con las excepciones que esta Constitución y el estatuto de servicio civil determinen, los servidores públicos serán nombrados a base de idoneidad comprobada y sólo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que expresa la legislación de trabajo, o en el caso de reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos (...)"*.



### **ASESORÍA JURÍDICA**

Como referencia, el artículo 37, inciso a) del Estatuto de Servicio Civil, al desarrollar los principios constitucionales enunciados, establece:

*"(...) Los servidores del Poder Ejecutivo protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos:*

*a) No podrán ser despedidos de sus cargos a menos que incurran en causal de despido, según lo establece el Código de Trabajo, por reducción forzosa de servicios, ya que por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de esta ley."*

Asimismo, el artículo 43 ídem dispone:

*"(...) Los servidores públicos sólo podrán ser removidos de sus puestos si incurren en las causales que determina el artículo 81 del Código de Trabajo y 41, inciso d) de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus Reglamentos, o de los Reglamentos Interiores de Trabajo respectivos (...)"*.

Como vemos, de las disposiciones citadas se desprende con claridad la garantía que tienen los servidores públicos a la estabilidad en su puesto; razón por la cual, salvo los casos de excepción claramente definidos en la ley, tienen el derecho a no ser removidos de sus puestos, lo que puede suceder sólo cuando medie alguna causa legal de remoción como en el caso específico que nos ocupa. En consecuencia, se garantiza la permanencia del servidor en su puesto, eliminándose la posibilidad de que pueda ser removido arbitraria o injustificadamente.

Ahora bien, si nos encontrásemos en presencia ante un eventual **despido injustificado**, que nos es el caso, surge de manera paralela y categórica el derecho del servidor **a ser reinstalado** en el puesto que venía ocupando en propiedad, con el consiguiente restablecimiento de las condiciones anteriores al despido. Así, en la Sentencia número 1128 de nueve y cinco horas del cinco de diciembre de dos mil seis, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, indicó:



### **ASESORÍA JURÍDICA**

*"(...) Es importante destacar que esta Sala respecto de la estabilidad en el sector público, ha llegado a la conclusión que ese derecho tiene como lógica consecuencia que si no se está ante alguno de los supuestos previstos por la Constitución Política, el servidor (a) público que sea despedido (a) tiene derecho a ser reinstalado (a) en las mismas condiciones que tenía antes del cese. Esto es así porque el constituyente dispuso una protección especial para los (as) servidores (as) públicos con la clara finalidad de que no fueran víctimas de los cambios de gobierno, evitando el bofín político que se vivió en el pasado, cuando se acostumbraba a despedir sin justa causa para darle oportunidad a los seguidores del partido en el poder. También tuvo, en el fondo, la finalidad de evitar arbitrariedades y abusos de poder de quienes temporalmente ejercen puestos de jerarquía, anteponiendo a los intereses personales de las jerarquías el interés institucional y con ello el fin público que requiere del buen servicio y de la continuidad de este. Esas finalidades superiores al interés individual (de jefaturas y servidores) responde al contenido de los artículos 191 y 192 de la Carta Fundamental, cuando este último dice "(...) solo podrán ser removidos por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo, o en el caso de reaucción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos." (En ese sentido véase también sentencia No. 181, de las 9:40 horas del 9 de marzo del 2005).*

Por lo tanto, la estabilidad en el empleo público, no solo responde a un interés particular del servidor, la de evitar arbitrariedades cometidas en el pasado, sino que además pretende garantizar la eficiencia de la Administración a través de la prestación continua del servicio público.

En ese sentido, consideramos necesario indicar que, como consecuencia lógica de la reinstalación, **(debemos de recalcar que no es el caso que nos ocupa)**, el servidor es restituido en su puesto con el pleno goce de sus derechos, **y por supuesto que esto**



### **ASESORÍA JURÍDICA**

incluye el pago a su favor de los salarios caídos, o dejados de percibir mientras estuvo despedido, incluyendo cualquier mejora, aumento, incentivo o ventaja que hubiere percibido de haber estado laborando, pues se crea una ficción jurídica de que el servidor nunca estuvo separado de su puesto; de ahí **que se le reinstala, reiteramos, con el pleno goce de sus derechos.**

Como bien puede desprenderse, en el caso de que mediante una sentencia dictada por los tribunales de trabajo o en este caso del Tribunal Administrativo del Servicio Civil, se resuelva reinstalar a un determinado servidor o servidora al cargo que venía ocupando antes del despido, debe hacerse con el pleno goce de sus derechos y el pago de los salarios caídos; supuesto este último que siendo el tema de la consulta, es oportuno señalar lo que la Sala Segunda ha dicho de manera categórica:

*"(...) VIII.- SALARIOS CAIDOS . (...) En primer término debe indicarse a la parte demandada que el efecto legal de la declaratoria de nulidad de un despido por improcedente, como ocurrió en la especie, trae como consecuencia que las cosas vuelvan al estado anterior, lo que es lo mismo, que el salario y todas las ventajas que el trabajador dejó de percibir deben ser cubiertas por el empleador, sin que esté legitimado para argumentar que no procede el salario porque el trabajador (a) devengó salarios con otro patrono, **porque el origen del derecho (salarios caídos) no es el desempleo temporal, sino la nulidad del acto de despido con todas las consecuencias legales que ello implica, entre las que está, como ya se dijo, la obligación de retribuir al trabajador con todos los salarios que le impidió devengar por la decisión patronal.(...)**". (Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia . Sentencia No. 2008-000569 de las nueve y cincuenta horas del dieciséis de julio del dos mil ocho. En similar sentido, véanse sentencias Números 632, de las 10:05 horas del 1 de agosto y 772-2008, de 10:30 horas de 10 de setiembre, ambos del 2008 )*

(Lo resaltado en negrilla no es del texto original)



## *ASESORÍA JURÍDICA*

Si analizamos lo anterior, podemos observar que ha quedado definido jurisprudencialmente que **los salarios caídos son aquellos que debió haber recibido el trabajador si hubiera permanecido en el puesto por el cual se le despidió sin justa causa alguna**. Pero como en el caso que nos ocupa no ocurrió así, no existe obligación para este Ministerio de pagar salarios caídos al señor Víctor Hugo Sánchez Acosta, máxime que este concluyó su relación laboral para el Ministerio un día después de la ejecución de su despido.

Cordialmente,

  
Licda. Julieta Murillo Zamora

Jefe Departamento de Asesoría Jurídica



/DCS\*