

# *La suspensión del contrato laboral por privación de libertad*

Adrián Calderón Chacón (\*)

## Sumario:

Introducción

a) La suspensión del contrato de trabajo.  
b) Formas de privación de libertad del trabajador y su incidencia en el vínculo con su empleador.

Conclusiones

Bibliografía

## Introducción

El presente documento tiene como propósito realizar un análisis de la suspensión del contrato de trabajo a causa de la privación de libertad dictaminada en perjuicio de la persona trabajadora. Para estos efectos, se examinará el concepto de la suspensión de la relación laboral en la doctrina y en la jurisprudencia, con el fin de determinar sus elementos definitorios y sus alcances. Finalmente, se estudiará las formas de privación de libertad dentro de nuestro ordenamiento jurídico y sus incidencias en el vínculo obrero patronal.

### a) La suspensión del contrato de trabajo

Lo normal es que las obligaciones surgidas con ocasión del Contrato de Trabajo se desarrollen de manera duradera y constante. A pesar de esta máxima, nuestra legislación tutela una serie de supuestos en los cuales este cúmulo de obligaciones se suspende momentáneamente. El Código de Trabajo en su artículo 73 define los efectos aludidos determinando: *“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”*. Esta idea es compartida por Cabanellas quien sostiene que ha existido una confusión entre el término y sus efectos.

Así, nos expresa:

*“Se ha confundido, frecuentemente, la naturaleza jurídica de la suspensión del contrato de trabajo con los efectos y con las causas que la motivan. La suspensión consiste en la paralización de los efectos del contrato de trabajo en cuanto a la prestación de servicios; y en ocasiones también con respecto a la retribución que debe percibir el trabajador. La suspensión puede obedecer a necesidades del trabajo de las empresas, o a condiciones particulares, relacionadas con el trabajador y que imposibiliten a éste para el cumplimiento de la obligación contraída de prestar sus servicios. De ahí que la suspensión pueda ser impuesta por causas imputables al trabajador o por causas derivadas de la propia empresa”*.<sup>1</sup>

Montoya Melgar, afirma que la suspensión del contrato de trabajo se opone a la extinción, en el tanto la suspensión lo que busca es la preservación de la relación de trabajo: *“En realidad, la suspensión del contrato de trabajo supone la cesación temporal de las prestaciones básicas de ambas partes de la relación jurídica. En cuanto temporal, la suspensión se opone a la extinción del contrato de trabajo, que es definitiva; en cuanto que cesan las prestaciones del trabajador y del empresario, se diferencian de la mera interrupción retribuida del trabajo. Aunque las prestaciones básicas-trabajo y salario- cesan, perviven algunos deberes durante la suspensión del contrato, específicamente los relacionados con el comportamiento de buena fe que pesa sobre el trabajador (debe de guardar secreto sobre cuestiones reservadas atinentes al giro comercial y al proceso productivo de la empresa)”*.<sup>2</sup>

Por su parte Cruz Villalón afirma: *“La suspensión supone la interrupción temporal de los efectos de*

(\*) Magister en derecho del Trabajo y la Seguridad Social y Letrado de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

1 Cabanellas de Torres Guillermo, *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2001, pp. 715.

2 Montoya Melgar Alfredo, *Derecho del Trabajo*, Editorial Tecnos S.A., Vigésima Octava Edición, Madrid, España, 2007, pp. 432.

la relación laboral motivada por la concurrencia de una determinada causa obstativa de su normal desenvolvimiento. En realidad lo que se suspenden son las prestaciones principales recíprocas de ambas partes de trabajar y abonar el salario (art. 45.2 ET), en tanto que perviven el resto de los derechos y deberes de la relación laboral.”<sup>3</sup>

Al mismo tiempo, Alonso Olea y Casas Baamonde sobre el tema nos exponen: “El art. 45.1 Et, relaciona no exhaustivamente – existen numerosas causas en él no listadas, aparte de las de creación convencional y aun jurisprudenciales (Martínez Girón)- hasta trece supuesto en los cuales podrá suspenderse el contrato de trabajo. / Características de todos ellos es que el contrato no se extingue, sino que meramente suspende alguno de sus efectos (cuáles en concreto depende del tipo de suspensión, aunque siempre los básicos de prestar trabajo y pagar salario, sin perjuicio de que otros puedan subsistir, por ejemplo, los deberes genéricos de buena fe), que se reanudarán en momento ulterior, tras la suspensión, que puede abarcar períodos muy largos. Sin embargo, la distinción fundamental con otras instituciones ya estudiadas (permisos, vacaciones) no está en su duración, que puede también ser breve, sino en que durante ella no se prestan servicios ni se pagan salarios o, en la dicción tan peculiar del art. 45.2 ET, la suspensión exonera de las obligaciones recíprocas de trabajar y remunerar el trabajo (...).”<sup>4</sup>

Del anterior conjunto de criterios es factible apreciar que la suspensión del contrato de trabajo no conlleva un relevo completo de las obligaciones pactadas, en el tanto persisten deberes accesorios, tal es el caso de los surgidos del principio de buena fe como sería la fidelidad y lealtad.

La jurisprudencia nacional ha entendido como una derivación del principio de buena fe, que en los casos de incapacidad el colaborador cumpla diligentemente con su período de recuperación y su tratamiento médico; caso contrario se faculta al patrono para que de por rota la relación de pleno derecho, en este sentido se apuntó en el voto n.º 2008-0751 de las 9:35 horas del 5 de noviembre de 2008 de la Sala Segunda:

“Indudablemente, el actuar de la demandante, resulta ser una falta grave al contrato de trabajo, suficiente para justificar su despido sin responsabilidad patronal, pues las actividades de la actora pusieron en riesgo su salud, faltando al principio de buena fe y lealtad, así como a otras obligaciones inherentes al contrato de trabajo, el cual se mantiene vigente aún durante el período de incapacidad, pues así lo regula el artículo 73 del Código de Trabajo, al establecer que la suspensión total o parcial de los contratos de trabajo, no implica su terminación, ni extingue los derechos y obligaciones que emanen de los mismos. No es atendible la tesis de la actora, cuando indica, que no se demostró que su salud desmejoraba, o que incumpliera con las instrucciones médicas, o que los viajes realizados atrasaran su incorporación laboral, pues en este caso en particular, sí se demostró, como ella misma lo admite, que viajó a diferentes países, encontrándose incapacitada de las enfermedades referidas.”

De igual manera, cabe agregar que la suspensión del contrato de trabajo debe ser basada en causas verdaderas, pues en el caso de mediar dolo de algunas de las partes en su invocación, conforme a las reglas del artículo 81 y 83 del Código de Trabajo, cualquiera de las involucrados puede dar por roto el vínculo jurídico, generando responsabilidad para su contraparte; por ejemplo piénsese en el trabajador que finge una enfermedad o el patrono que aduce maliciosamente la falta de materia prima.

Montoya Melgar plantea la existencia de dos tipos de causales de suspensión, las que se basan primordialmente en la voluntad de los contratantes y las que no contemplan la intervención de la partes.

En lo referido a la voluntad del trabajador, comenta que pueden presentarse por el ejercicio de un cargo público o sindical, o bien, en la eventualidad que el empleado se una a un movimiento de huelga. Nuestro ordenamiento jurídico reconoce estas causales en el Convenio 135 y Recomendación 143 de OIT en el caso del dirigente sindical y con relación a la huelga en el artículo 372 del Código de Trabajo.

Respecto a las basadas en el arbitrio del patrono, se señalan la suspensión disciplinaria causada por el

3 Cruz Villalón Jesús, Compendio de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Tecnos, Madrid, España, 2009, pp. 342.

4 Alonso Olea Manuel y Casas Baamonde María Emilia, Derecho del Trabajo, Decimoséptima Edición, Editorial Cívitas, Madrid, España, 1999, pp. 403.

incumplimiento grave del trabajador a sus obligaciones contractuales y el cierre patronal. La suspensión como medida disciplinaria, requerirá un examen previo de proporcionalidad de la falta, con el fin de descartar la aplicación de castigos menos severos como sería el apercibimiento.

Montoya Melgar igualmente refiere la existencia de causales de suspensión basada en la comunidad de voluntades, ejemplifica los períodos en los que en conjunto se decide suspender los efectos del contrato, ejemplo clásico es la licencia de estudios en la que se realiza un contrato paralelo para que el servidor pueda culminar su formación profesional y, posteriormente reincorporarse a su puesto.

Con respeto al grupo de causas suspensivas del contrato de trabajo ajenas a la voluntad de las partes, es donde cobra mayor actualidad el tema de estudio, la doctrina señala en el caso de España, el servicio militar, hipótesis que nuestra legislación laboral no admite por razones obvias. Como un segundo grupo, se subrayan las basadas en fuerza mayor, causas económicas técnicas, organizativas o de producción<sup>5</sup>, estos supuestos, salvo el referido a razones económica, si se encuentran contemplados en nuestro sistema de normas. El artículo 74 del Código de Trabajo regula lo siguiente:

*“Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores: / La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono; / La fuerza mayor o el caso fortuito, cuando traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo, y / La muerte o la incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo.”*

Ese articulado dispone en estos casos la realización de un proceso previo ante la Inspección de Trabajo, en el cual se debe acreditar la existencia de la presunta causal, en escenario que no se compruebe esa situación o bien, que el empleador prescinda de cumplir con esas diligencias, estarán habilitados

los trabajadores para concluir sus contratos con responsabilidad.

En este acápite, conviene traer a colación lo dicho por la Sala Segunda en la resolución n.º 2004-0968 de las 10:40 horas del 10 de noviembre de 2004:

*“La tesis del impugnante es que lo que operó fue una suspensión del contrato de trabajo, ya que, como el propio accionante lo admite, se le ofreció llamarlo más adelante para que continuara la obra. Sin embargo, no es posible tener por acreditada una suspensión del contrato de trabajo, ya que, para que ésta se configure, debe cumplirse con lo dispuesto en los artículos 74 y 75 del Código de Trabajo. La primera de esas normas establece como causales de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para las partes: a) la falta de materia prima no imputable al patrono, b) la fuerza mayor o el caso fortuito y c) la muerte o incapacidad del patrono. Por su parte, el numeral 75 regula un procedimiento al que obligatoriamente debe someterse el empleador, si quiere salvar su responsabilidad: “ 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 (...).” La falta de recursos no está contemplada como causal de suspensión del contrato de trabajo sin responsabilidad para las partes, ya que ello obedece más bien a un riesgo de empresa que no tiene por qué soportar el trabajador. En todo caso, aunque se considerara cubierto ese supuesto por la norma, no demostró el demandado haber cumplido el requisito establecido en el artículo 75 del Código de Trabajo (autorización administrativa previa). Por ello, bien hicieron los juzgadores de instancia al considerar que lo que sucedió en la especie fue un despido con responsabilidad patronal, independientemente de que la intención del demandado fuera recontractar al actor en un futuro”.*

Otras formas de suspensión se derivan de la salud de la persona trabajadora, tales como las licencias

5 El Estatuto de los Trabajadores de España para la aprobación de esta causales remite al procedimiento ideado con ocasión del despido colectivo

por enfermedad (artículo 79 del Código de Trabajo), accidentes de trabajo, enfermedades profesionales y, maternidad pre y post parto (contenidas por los numerales 94 y 94 bis del Código de Trabajo).

El artículo 78 del Código de Trabajo establece la suspensión del contrato de trabajo en el caso de arresto o prisión preventiva, sobre esto la legislación establece varias condiciones para su materialización, la primera de ellas es que el trabajador debe dar aviso a su patrono dentro de los tres días siguientes a aquél en que comenzó su arresto o prisión, para que surta efectos además debe ser seguida de sentencia absolutoria y finalmente en caso que cese la detención el trabajador deberá reanudar su trabajo dentro de los dos días posteriores, bajo pena de despido sin responsabilidad patronal, este punto se ampliará en el siguiente acápite.

También, la suspensión puede darse de forma precautoria. En efecto, el patrono puede acordar la suspensión del trabajador como una medida cautelar, en el tanto sea necesaria la realización de pesquisas para dilucidar su responsabilidad disciplinaria. En esta situación, a pesar que el trabajador no cuenta con el deber de prestar su fuerza de trabajo, el empleador estará en la obligación de cancelar su salario.

La Sala Constitucional ha opinado que no es factible la suspensión sin goce de paga, pues equivaldría a la imposición de una sanción previa contraria al canon 39 de la Carta Magna. Veamos el voto n.º 2000-5410 de las 12:41 horas del 30 de junio de 2000:

*“De la jurisprudencia transcrita pueden extraerse varias conclusiones. En primer término, que la suspensión del funcionario puede acordarse cuando su permanencia en el cargo implique que pueda interferir en la investigación o incluso manipular información relacionada con el caso. La suspensión debe, en todos los casos, estar debidamente motivada y debe pagarse al trabajador su salario. Asimismo, que puede extenderse mientras se completa la investigación y culmina el procedimiento disciplinario, lo que debe ocurrir en un plazo razonable, para no causar indefensión al afectado.”*

Como se ha venido repitiendo el efecto principal de la suspensión se observa en la prestación personal del

servicio y en el pago de la remuneración, mas otra serie de situaciones merecen ser dilucidadas. En el caso de la antigüedad acumulada, la doctrina es conteste en señalar que debe esta ser contada, no obstante, esta solución pareciera dudosa en el caso de Costa Rica, si consideramos que la legislación exige una prestación efectiva del servicio para el cálculo de una gran serie de beneficios originados en el mismo contrato y en los regímenes de seguridad social.

Por otra parte, habiéndose acordado la suspensión por razones de salud, nace el derecho de recibir el pago de un subsidio, sea con base en el seguro de riesgos del trabajo o bien, de parte de la Caja Costarricense de Seguro Social.

Más problemático resulta el análisis de aquellos emolumentos en especie que recibe el trabajador, piénsese en alojamiento, colegiatura de sus hijos, alimentos, vehículo, gasolina y teléfono celular. Sobre este punto, Rivas Vallejo opina que por tratarse de derechos accesorios a favor del trabajador deben mantenerse dada su vinculación con la existencia del nexo contractual.<sup>6</sup>

Desde mi punto de vista, pese a que no hay regulación expresa en nuestro país, las normas fijadas en el contrato deben interpretarse a la luz del principio protector, de ahí que deba optarse por el subsistencia de esos beneficios, aunque ha de admitirse que al final del día, deberá recurrirse a los principios de proporcionalidad y razonabilidad, para atender los legítimos intereses del empleador.

## **b) Formas de privación de libertad del trabajador y su incidencia en el vínculo con su empleador**

El numeral 78 del Código de Trabajo tocante al tema nos ilustra:

*“Es también causa de suspensión del contrato de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para el trabajador, el arresto que alguna autoridad judicial o administrativa le imponga a éste, o la prisión preventiva que en su contra se decreta, siempre que sea seguida de sentencia absolutoria. / Es obligación del trabajador dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo, dentro de los tres días siguientes a aquél*

6 Rivas Vallejo Pilar en Derecho del Trabajo, 5º Edición, Editorial Aranzadi S.A., Pamplona, España, 2009, pp 602.

*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 hiciera 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”.*

La privación de libertad se considera como una medida extrema, ejecutada como “ultima ratio”, es decir, únicamente puede ser aplicada en el tanto no existan medidas menos lesivas para garantizar los valores y fines que se han estimado dignos de tutela jurídica. En el caso de Costa Rica topamos con al menos tres hipótesis en las cuales la detención de una persona puede incidir en el desarrollo del contrato laboral, a saber, las aprehensiones administrativas, el apremio corporal y la prisión preventiva.

Vázquez Vialard hace las siguientes acotaciones: *“De acuerdo con la jurisprudencia aceptada por parte de la doctrina, se admite la suspensión del trabajador con carácter “preventivo”, cuando está detenido. En realidad, se trata de uno de los casos típicos de imposibilidad de realizar la prestación, en la que, en principio, el trabajador queda legitimado en su aparente incumplimiento (sin perjuicio de que la actitud que dio motivo a esa situación, pueda considerarse que según las particulares circunstancias del caso lo sea. / A ello se agrega que la medida puede continuar más allá del lapso de detención o privación de libertad – sin límite de plazo- hasta que finalice el proceso. Esta última posibilidad la acoge la LCT (art. 224).”*<sup>7</sup>

La Ley General de Migración y Extranjería (n.º 8764) dispone la posibilidad de que las autoridades administrativas de migración puedan detener a una persona extranjera con el fin de realizar un estudio de su condición en el país, esta aprehensión según el ordinal 31. 5 a) puede extenderse por un lapso máximo de 24 horas, sin embargo, por situaciones especiales y por medio de resolución debidamente razonada, puede ampliarse. De forma seguida, la misma disposición nos manifiesta que una vez que se constata la identidad de la persona, la detención puede alcanzar hasta 30 días

naturales, plazo en el que deberá realizarse el proceso de deportación.

A propósito de estas pautas encontramos un interesante caso fallado en el año 2013 por la Sala Segunda. En esta oportunidad, esa Cámara consideró ilegítimo el despido de varios trabajadores agrícolas de nacionalidad nicaragüense que habían sido detenidos por la policía administrativa de migración. Esa resolución no sólo estimó a favor de los trabajadores las disposiciones del canon 78 del Código de Trabajo, sino que se determinó que el aviso no era necesario, pues los arrestos se habían ejecutado en el centro de trabajo y por consiguiente, eran públicos y notorios para el empleador. Observemos la resolución n.º 2013-0937 de las 9:10 horas del 16 de agosto de 2013:

*“A criterio de esta Sala, si bien, no hay constancia de que haya sido la misma accionada quien propició la detención llamando a la policía, lo cierto del caso es existen una serie de elementos que permiten concluir que el despido tuvo una intención subyacente de persecución por motivos sindicales. En primer lugar, los sucesos de acoso antes relatados apuntan a que los representantes de la demandada ejercían una fuerte presión en contra de estos trabajadores y rechazaban su pertenencia al movimiento sindical, al punto que el señor Masis Treviño administrador de la finca admitió que desde el año 2005 no existían trabajadores sindicalizados en esa finca. Además, es falso que la empleadora fuera ignorante de la detención de estos, por cuanto el mismo testigo expresó que tuvo conocimiento de la aprehensión que había sucedido, veamos sus manifestaciones: “Si me consta que a los actores, la policía, los arrestó en la finca” (folio 137). Analizado el despido con base en estas situaciones, se comprueban indicios claros y precisos de discriminación. No cabe duda, que el empleador conocía que la medida disciplinaria aplicada no era procedente, pues desde el justo instante en que se dio el arresto sabía que los contratos de trabajo de sus servidores se encontraban suspendidos al tenor del canon 78 antes mencionado en esta sentencia. Bajo esa circunstancia, no cabe duda que la decisión fue de mala fe y con abuso del derecho (numerales 21 y 22 del Código Civil), ya que con la intención de deshacerse de 4 trabajadores sindicalizados imputaron una causal*

<sup>7</sup> Vázquez Vialard Antonio, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I, Editorial Astrea, Octava Edición, Buenos Aires, Argentina, 1999. pp. 549.

*inexistente y procedieron a cesarlos de sus puestos de trabajo sin justificación. No existe ninguna explicación razonable para ese acto, pues como se dijo, la accionada en todo momento tuvo a mano las razones y motivos de las ausencias de los actores, por lo que debe concluirse que sus conductas en todo momento buscaron sacar partido de la gravosa situación de los trabajadores, para así reducir la presencia de agremiados del movimiento sindical en su empresa, violando con ello la garantía básica contemplada por el ordinal 60 de la Constitución Política. Dicha actuación desde ninguna óptica puede encontrar amparo en el derecho, de ahí que conforme al ordenamiento jurídico costarricense debe decretarse la nulidad de los despidos y ordenar su reinstalación.”*

La Ley de Pensiones Alimentarias (n.º 7654) en su precepto n.º 24 admite el apremio corporal para aquellos deudores alimentarios morosos, salvo que se traten de personas menores de 15 años y mayores de 61. Se adiciona en el ordinal 25 las siguientes reglas para su implementación:

*“El apremio corporal procederá hasta por seis mensualidades, incluyendo el período vigente, siempre que la parte actora haya gestionado el cobro en forma reiterada. El apremio no procederá si se probare que al obligado se le practica la retención efectiva sobre salarios, jubilaciones, pensiones, dietas u otros rubros similares. / El apremio no podrá mantenerse por más de seis meses; se revocará, si la parte interesada recurre a la vía ejecutiva para cobrar la obligación o si el deudor alimentario la cancela. / Se suspenderá la obligación alimentaria, mientras dure la detención, excepto que durante la reclusión se probare que el demandado cuenta con ingresos o posee bienes suficientes para hacer frente a la obligación. La detención por alimentos no condonará la deuda.”*

Acorde con lo anterior, el contrato de trabajo podría suspenderse hasta un lapso aproximado de 6 meses<sup>8</sup>, pues ese es el plazo máxima aprobado por la Ley n.º 7654. Como comentario adicional, debe decirse que esa ordenanza contiene una contradicción insalvable, porque no se entiende cómo un deudor que se le priva de su libertad y por ende, la posibilidad de seguir laborando por hasta 6 meses, pueda hacerse

con recursos suficientes para honrar sus deudas alimentarias. La solución optada por el legislador, deja de lado la imposición de sanciones alternativas que puedan garantizar el legítimo interés del acreedor de la obligación y del moroso, logrando con ello, únicamente hacer más difícil las relaciones familiares y, representando un alto costo para el Estado, quien debe invertir en instalaciones carcelarias y en recursos para la custodia de los reclusos.

La siguiente forma de privación de libertad, corresponde a la prisión preventiva acordada como medida cautelar dentro de un proceso penal. La medida servirá para asegurar el cumplimiento de los fines del proceso, donde como forma extrema se dispondrá el arresto provisional del imputado bajo una serie de supuestos. Esta figura va a tener una gran incidencia dentro de la relación laboral, pues creará un obstáculo insalvable para el cumplimiento de los fines y los medios pactados. Palomeque López y Álvarez de la Rosa nos enseñan:

*“Es causa de suspensión la privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria (art. 45.1, g, LET). Es la circunstancia de la pérdida preventiva de la libertad lo que suspende el contrato (el trabajador mientras no se produzca la condena en sentencia firme, está amparado por la presunción constitucional de inocencia, STS 29-4-1985, A.1931). La suspensión termina por sentencia absolutoria, por sobreseimiento de la causa penal o, incluso, por la concesión de la libertad provisional (STS 14-4-1989, A. 2977). El trabajador debe inexcusablemente y siempre que le sea posible, por sí mismo o por persona encargada, notificar al empresario el hecho de la detención (STS 16-5-1998, A. 4983; la ausencia oportuna comunicación al empresario supone la inexistencia de la causa de suspensión y, en la práctica, la extinción del contrato por abandono del trabajador, STSJ Galicia 27-7-1993, A. 3424. Si la sentencia penal firme es condenatoria desaparece el amparo, la cobertura de la causa suspensiva y surgirá la realidad de las faltas injustificadas al trabajo que puede fundar la correspondiente decisión de despido disciplinario por parte del empresario (STS-9-3-1994, A. 2222) ”.*<sup>9</sup> El autor costarricense Llobet Rodríguez define a la prisión preventiva de la siguiente manera:

8 En el Proyecto de Ley n.º 18.847 existe la iniciativa de reducir este plazo de detención a 3 meses.

9 Palomeque López Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa Manuel, Derecho del Trabajo, Décima Edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, España, 2002, pp. 965-966.

*“La prisión preventiva consiste en la privación de libertad ordenada antes de la existencia de sentencia firme por el tribunal competente en contra del imputado, basado en el peligro de que se fugue para evitar la realización del juicio oral o para evitar la ejecución de la eventual sentencia condenatoria, o en el peligro de que vaya a obstaculizar la averiguación de la verdad. De lege lata abarca también la privación de libertad del imputado ordenada por el juez competente para evitar el peligro de reiteración delictiva.”<sup>10</sup>*

El Código Procesal Penal contempla la regulación de esa figura. En ese cuerpo normativo se dispone la aplicación de este instituto siempre que haya mediado una resolución judicial fundamentada y que la medida sea la necesaria para la averiguación de la verdad real. Tres son los requisitos materiales para su dictado; la presencia de elementos de convicción para sostener en grado de probabilidad que el imputado es autor de un hecho punible o partícipe de él, la existencia de una presunción con respecto a que el imputado no se someterá al proceso penal, obstaculizará la averiguación de la verdad real y que además continúe la actividad delictiva y, finalmente que el delito que se le está atribuyendo sea penado con pena privativa de libertad.

Con relación al requisito de la probabilidad de la responsabilidad penal del imputado, sostiene Llobet Rodríguez que es un límite para la aplicación de la prisión preventiva además que deber ser además es una consecuencia del principio de inocencia; posición que compartimos pues en caso que exista duda de parte del Juez de la presencia de este elemento, debe optarse por otra serie de medidas menos gravosas para el imputado.

Sobre el peligro de fuga se apunta que se refiere al hecho de que potencialmente el imputado en caso de permanecer en libertad pueda escapar o abstraerse de cumplir con lo que al final del proceso judicial se decida. Es importante recalcar que pese a que en la práctica judicial se han optado por considerar factores como el arraigo familiar, domicilio fijo, puesto de trabajo y nacionalidad, la doctrina nacional es enfática en considerar que no existe un criterio de manera concreta sobre el tema, por lo que el juez penal en

este caso debe proceder a resolver con base en las apreciaciones del caso concreto.

Otra de las soluciones adoptadas para dictaminar el peligro de fuga, ha sido el posible monto de pena a imponer, donde en virtud de lo grave de la pena se haga presumible para el juez penal que el imputado desee fugarse.

El segundo requisito, consiste en la amenaza acerca de que el imputado realice la obstaculización del proceso, se opina que dicho presupuesto se puede presentar en la práctica cuando haya posibilidad razonable de que el imputado altere o falsifique el material probatorio, intimide testigos o peritos, influya para que otros sujetos procesales se comporten deslealmente. Sobre este aspecto se apunta nuevamente que la valoración del requisito y su procedencia para el dictado de la medida cautelar devienen de las características del caso y no únicamente del hecho de que la investigación del Ministerio Público se encuentre sin finalizar.

Por último, la tercera condición se basa en el peligro de reiteración delictiva. Piensa Llobet Rodríguez que dicha causal no se basa en presupuestos procesales en sentido estricto, sino que en aspecto de prevención especial. A criterio de dicho autor, es sumamente complicado determinar a ciencia cierta la posibilidad real de que el imputado continúe cometiendo delitos, lo que hace que esta causal descansa sobre bases muy poco sólidas.

Además de los tres presupuestos explicados, la prisión preventiva debe aplicarse posterior a un examen de proporcionalidad, basado en la necesidad e idoneidad de la medida a imponer.

La Sala Segunda en el fallo n.º 2011-0569 9:50 horas del 20 de julio de 2011 definió los alcances de la prisión preventiva en el derecho laboral, aclarando que al funcionario se le excusa del deber de presentarse a su recinto de trabajo, mas no existe un impedimento para que el patrono pueda valorar los hechos por los cuales se le investiga, sancionándolo incluso con despido. En concreto se afirmó:

*“La representación del señor E.V.A. considera que el despido del actor fue ilegal, toda vez que se acordó*

10 Llobet Rodríguez Javier, La prisión preventiva y sus sustitutos, en Derecho Procesal Penal Costarricense, II Tomo, Asociación de Ciencias Penales de Costa Rica, 2007, pp. 426.

y ejecutó cuando había de por medio una causa de suspensión del contrato de trabajo como lo era la prisión preventiva. Al respecto conviene aclarar, que esta figura consiste en la cesación temporal de las obligaciones que ambas partes han acordado cumplir, por lo que no implica un rompimiento total y definitivo del vínculo. De modo que, su efecto principal será la exoneración del trabajador de prestar sus servicios y, correlativamente la del patrono de cancelar la remuneración prometida. (...). Esta norma tutela la situación particular de aquel trabajador que ha sido sometido a una medida cautelar privativa de libertad al tenor de los ordinales 238 y siguientes del Código Procesal Penal. Sin lugar a dudas, la disposición constituye un óbice para la autonomía del empleador, ya que no podrá disponer la terminación del contrato sin responsabilidad con fundamento en lo estipulado en el ordinal 81 inciso g) del Código de Trabajo. Pese a esto, es diáfano que ese obstáculo no se extiende a otras hipótesis distintas al ausentismo en las que si estará facultado para hacer uso su potestad disciplinaria, como lo sería sancionar con despido otras faltas cometidas por el trabajador detenido e inclusive, los mismos hechos que fundaron su privación de libertad, siempre y cuando estos repercutan directamente en el nexa que lo vincula con su empleador.”

Desde mi perspectiva, esta tesis podría tener problemas de constitucionalidad, si en el caso concreto se realiza un pre juzgamiento de la falta, sin embargo, no cabe duda que la confianza objetiva en que descansa el contrato de trabajo podría verse vulnerada cuando el empleado se le ha acusado de delitos que por su naturaleza y gravedad incidan en sus condiciones profesionales.

Los efectos del dictado de esta medida, como bien se ha repetido, es la suspensión del contrato en alguno de sus elementos esenciales. En esta parte de la exposición, el punto medular debe ser determinar el tiempo por el cual puede perdurar esa la suspensión. Como vimos Vázquez Vialard considera que no existe un plazo definido al respecto y por lo tanto, debe extenderse tanto como dure la detención.

En Costa Rica debe partirse que el Código de Trabajo no fija un límite específico. Empero, revisando la legislación procesal penal, topamos que a la prisión preventiva se le ha impuesto un tope de doce meses (artículo 257 Código Procesal Penal), pudiéndose

ampliar hasta en un año más por parte del Tribunal de de Apelación de Sentencia (artículo 258 Código Procesal Penal). Asimismo, se posibilita una prórroga de hasta 6 meses más, cuando el Tribunal de Apelación dicte el reenvió del caso o bien, cuando la Sala de Casación Penal lo estime conveniente. Si el Ministerio Público ha solicitado que el asunto sea de tramitación compleja los plazos de la prisión preventiva se ampliarán. Así, el numeral 378 del Código Procesal Penal: “Una vez autorizado este procedimiento, producirá los siguientes efectos: / a) El plazo ordinario de la prisión preventiva se extenderá hasta un máximo / de dieciocho meses, la prórroga hasta otros dieciocho meses y, en caso de sentencia condenatoria, hasta ocho meses más.”

En el supuesto que el trabajador sea admitido nuevamente en el empleo luego del sobreseimiento o sentencia absolutoria, se plantea la disyuntiva de a quién corresponde hacerse cargo de los salarios dejados de percibir durante ese período. Opina Cabanellas que la declaración de inocencia a nivel penal no creará la obligación para su patrono de cancelar los salarios no percibidos, pues esto equivaldría a una descompensación ilegítima en contra del empleador, sin embargo para este autor la situación variará en el caso que haya sido el patrono que haya denunciado a su trabajador:

“Conforme al artículo 224 de la LCT, cuando la suspensión se origine en denuncia criminal efectuada por el empleador y ésta fuere desestimada o el trabajador imputado, sobreseído provisoria o definitivamente, aquél deberá reincorporarlo al trabajo y satisfacer los salarios perdidos durante el tiempo de suspensión preventiva, salvo que el trabajador optase, en razón de las circunstancias del caso, por considerarse en situación de despido. En caso de negativa del empleador a la reincorporación, pagará la indemnización por despido, a más de los salarios perdidos durante el tiempo de la suspensión preventiva. Si la suspensión se originara en denuncia criminal efectuada por terceros o en proceso promovido de oficio y se diese el caso de la privación de la libertad del trabajador, el empleador no estará obligado, según el mismo artículo, a pagar la remuneración por el tiempo que dura la suspensión de la relación laboral, salvo que se tratara de hecho relativa o producido en ocasión del trabajo”.<sup>11</sup>

Maddaloni concuerda con Cabanellas en que los salarios caídos no serán responsabilidad del

11 Cabanellas de Torres (idem), pp.743.

empresario, salvo que en la detención del trabajador estuviera íntimamente ligada a su iniciativa. Observemos las palabras del autor:

*“Se han tratado más arriba los supuestos de suspensión de la relación laboral con motivo de denuncia criminal efectuada por el empleador o bien por denuncia de terceros o actuación de oficio que implique la detención del trabajador. Este último supuesto se encuadra en el marco de la privación de libertad del trabajador en forma legítima. / Obviamente, la ley no prevé el supuesto de que el trabajador sea privado de su libertad ilegítimamente. Ello podría ocurrir por la acción de los poderes del Estado (represión ilegal) o bien por actos de terceros (secuestro). / Se entiendo que, tratándose en ambos supuestos de hecho de fuerza mayor, el trabajador está exento de responsabilidad por el no cumplimiento inculpable de su débito laboral. / En cuanto a los salarios caídos, la empresa no resultaría, en principio, responsable por los mismos dada la fuerza mayor. Todo ello sin perjuicio de analizar los hechos que originaron la privación ilegítima de la libertad, y la responsabilidad directa o indirecta del empleador en dichos hechos, cuando los mismos pudieran tener su origen en el hecho u ocasión del trabajo”.*<sup>12</sup>

La consecuencia esbozado por el autor, resulta aplicable en el ordenamiento jurídico costarricense y desde mi perspectiva, responde a una derivación del principio de buena fe contractual contenido en el artículo 19 del Código de Trabajo. En otras palabras, no existe obstáculo alguno de que el trabajador accione ante el juez de trabajo reclamando los daños y perjuicios derivados de una denuncia maliciosa hecha por su patrono.

Fuera de esa hipótesis, la única respuesta que da la legislación, es exigir la responsabilidad del Estado, con fundamento en lo dispuesto por el artículo 271 Código Procesal Penal, siempre y cuando haya mediado una declaratoria de inocencia y no una absolución por in dubio pro reo. Analicemos dicha norma:

*Artículo 271.- Deber de indemnización*

*El Estado deberá indemnizar a la persona que haya sido sometida, indebidamente, a una medida cautelar*

*por un funcionario público que actuó arbitrariamente o con culpa grave, en los términos del artículo 199 de la Ley General de la Administración Pública. En este caso, el funcionario será solidariamente responsable con el Estado.*

*También procederá la indemnización, sólo a cargo del Estado, cuando una persona haya sido sometida a prisión preventiva y luego es sobreseída o absuelta, con plena demostración de inocencia.*

Otro escenario sería el arresto domiciliario reglado por el canon 244 del Código Procesal Penal. Esta modalidad presupone que el implicado en el hecho delictivo, se le confina en su domicilio en lugar de ir a un centro penitenciario. En lo que corresponde al derecho del trabajo, esa figura en primera instancia no supondría la suspensión, en el tanto el trabajador esté plenamente posibilitado de seguir cumpliendo sus labores a distancia, ya sea por medios telemáticos o de otra índole.

## **Conclusiones**

La suspensión de la relación laboral busca garantizar la continua ejecución del contrato, posibilitando que el vínculo entre las partes se mantenga firme, a pesar que existan sucesos que impidan la prestación del servicio y el pago del salario.

Esta figura puede ser acordada por las partes o bien por sucesos externos a estos, su característica primordial es que se releva de forma temporal a las partes del pago del salario y del débito laboral, mas las restantes obligaciones accesorias siguen siendo exigibles, incluso las que se refieren a la remuneración en especie, cuando estas permiten que el trabajador satisfaga necesidades básicas de subsistencia.

La privación de libertad del trabajador como causa de suspensión del contrato de trabajo, puede asumir al menos tres maneras: a) la aprehensión administrativa, b) el apremio corporal y c) la presión preventiva. La jurisprudencia de la Sala Segunda al respecto definió dos aspectos de gran relevancia. Primero, que en el caso de que la detención de la persona trabajadora sea notoria para el empleador, no es posible exigir

12 Maddoloni Osvaldo en Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo IV Relación Individual de Trabajo III, Editorial Rubinzal- Culzoni, Santa Fe, Argentina, 2008, pp. 25.

ulteriores avisos. Segundo, la suspensión impide que el trabajador sea sancionado por ausentismo, pero no obsta que el patrono analice los mismos hechos de la detención para determinar otra clase de medidas disciplinarias, incluso el cese.

Como regla general, el Código de Trabajo no establece un plazo máximo de suspensión por arresto, sin embargo, es factible recurrir a otras legislaciones, para con base en la naturaleza de la detención establecer algunos lineamientos especiales sobre la materia.

En el caso concreto de la prisión preventiva, no hay obligación del empleador de cancelar los salarios caídos si el colaborador ha sido librado en el proceso penal. No obstante, en la eventualidad que este lo haya denunciado o promovido la detención, es posible invocar su responsabilidad por los daños y perjuicios ocasionados.

En lo concerniente al arresto domiciliario no se admitiría la suspensión, en el tanto sea posible que la persona quede habilitada para seguir prestando su fuerza de trabajo por medios telemáticos o de otra índole desde el lugar de su encierro.

## **Bibliografía**

### **Libros**

Ackerman Mario (compilador), Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo IV Relación Individual de Trabajo III, Editorial Rubinzal- Culzoni, Santa Fe, Argentina, 2008.

Alonso Olea Manuel y Casas Baamonde María Emilia, Derecho del Trabajo, Decimoséptima Edición, Editorial Cívitas, Madrid, España, 1999.

Cabanellas de Torres Guillermo, Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina, 2001.

Cruz Villalón Jesús, Compendio de Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Editorial Tecnos, Madrid, España, 2009.

Ninet García José Ignacio (compilador), Derecho del Trabajo, 5° Edición, Editorial Aranzadi S.A., Pamplona, España, 2009.

Llobet Rodríguez Javier, La prisión preventiva y sus sustitutos, en Derecho Procesal Penal Costarricense, II Tomo, Asociación de Ciencias Penales de Costa Rica, 2007.

Montoya Melgar Alfredo, Derecho del Trabajo, Editorial Tecnos S.A., Vigésima Octava Edición, Madrid, España, 2007.

Palomeque López Manuel Carlos y Álvarez de la Rosa Manuel, Derecho del Trabajo, Décima Edición, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A., Madrid, España, 2002.

Vázquez Vialard Antonio, Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Tomo I, Editorial Astrea, Octava Edición, Buenos Aires, Argentina, 1999.

### **Resoluciones Judiciales**

Sala Constitucional voto n.º 2000-5410 de las 12:41 horas del 30 de junio de 2000.

Sala Segunda voto n.º 2004-0968 de las 10:40 horas del 10 de noviembre de 2004.

Sala Segunda voto n.º 2008-0751 de las 9:35 horas del 5 de noviembre de 2008.

Sala Segunda voto n.º 2011-0569 de las 9:50 horas del 20 de julio de 2011.

Sala Segunda voto n.º 2013-0937 de las 9:10 horas del 16 de agosto de 2013.

### **Normas Jurídicas**

Constitución Política  
Código de Trabajo  
Código Procesal Penal  
Ley General de Migración y Extranjería  
Ley de Pensiones Alimentarias