

El Principio In Dubio Pro Operario y su Aplicación en las Relaciones de Empleo Público

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Principios Laborales.
Palabras clave: Principios de Derecho Laboral, Principio In Dubio Pro Operario, Principio Protector, Condición Más Beneficiosa, Norma Más Favorable, Empleo Público.	
Fuentes: Doctrina, Normativa y Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 20/09/2012.

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	1
2 Doctrina.....	2
PRINCIPIO PROTECTOR.....	2
1. REGLA: IN DUBIO PRO OPERARIO.....	2
2. REGLA: DE LA NORMA MÁS FAVORABLE.....	3
3. REGLA: DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.....	3
El Principio In Dubio Pro Operario.....	4
3 Normativa	4
Origen del Principio Protector y sus Tres Subprincipios: La Norma Más Favorable, La Condición Más Beneficiosa y el In Dubio Pro Operario.	4
4 Jurisprudencia.....	4
Aplicación de Principio In Dubio Pro Operario.....	4
La “Duda” y el Principio In Dubio Pro Operario.....	6
El Principio In Dubio Pro Operario y la Valoración de la Prueba.....	6
El Principio In Dubio Pro Operario No Suple la Omisión Probatoria.....	10
El Principio In Dubio Pro Operario y la Distribución de la Carga Probatoria.....	12
Aplicación del Principio In Dubio Pro Operario en las Relaciones de Empleo Público. .	13

1 Resumen

El presente informe de investigación presenta información sobre el tema el Principio In Dubio Pro Operario y su aplicación en las relaciones de Empleo Público, para lo cual es necesario incorporar aspectos como la definición doctrinaria del Principio Protector en Materia Laboral y sus tres Subprincipios, donde precisamente se encuentra el In Dubio Pro Operario, su regulación en el Código de Trabajo y su tratamiento en la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, lo cual incluye elementos atinentes a este subprincipio como su alcance y definición y la aplicabilidad que el mismo puede tener en las relaciones de Empleo Público.

2 Doctrina

[Bejarano, S]¹

PRINCIPIO PROTECTOR

Es el principio que traduce la inspiración primordial del Derecho del Trabajo: la protección al trabajador. Mientras otras ramas del Derecho se preocupan por establecer una paridad entre las partes involucradas, ésta, desde sus inicios históricos ha tendido a proteger a la parte más débil de la relación bilateral: el trabajador. Así nació precisamente el Derecho del Trabajo; de ahí que históricamente las legislaciones hayan establecido este principio en sus leyes positivas.

La explotación del trabajador que carecía de los medios necesarios para equipararse al poder económico y social que poseía el empleador hizo tomar conciencia de esa desigualdad. Por ello el legislador impotente de encontrar soluciones que eliminaran esta disparidad en la relación contractual creó principios que la compensaran. La necesidad de protección histórica de los empleados fabriles y, luego de todos los demás, muestra que el Derecho del Trabajo se origina por una **ESPECIAL NECESIDAD DE PROTECCIÓN**.

COUTURE estimaba que el procedimiento lógico de corregir las desigualdades es el de crear otras, de forma tal que los privilegios creados por el legislador le permitan al trabajador recuperar, en el campo jurídico, lo que ha perdido en el campo económico. Por ello es que, en esta rama del Derecho se abandona la idea de la igualdad jurídica.

La dependencia del trabajador al patrono es doble, por lo tanto tiene una especial incidencia en el surgimiento de este principio protector:

- a) el trabajador se encuentra sometido a las órdenes del empleador en virtud del principio de subordinación jurídica (poder disciplinario – deber de obediencia)
- b) el trabajador se encuentra sometido a una dependencia económica al poner su fuerza de trabajo, de cualquier índole que esta sea, al servicio de otro a cambio de una remuneración económica.

La justificación de este principio se centra precisamente en la necesidad de dotar al trabajador, quien se presenta como la parte jurídicamente más débil frente a los poderes del empleador, de los elementos necesarios que compensen su situación.

Posee este principio las siguientes reglas:

1. REGLA: IN DUBIO PRO OPERARIO

Es el criterio que debe utilizar el juez o el intérprete para elegir entre los varios sentidos posibles de una norma, el que sea más favorable al trabajador.

Sólo se puede recurrir a este principio en caso de **DUDA**, para determinar el sentido correcto cuando una norma o situación engendra en sí misma varios sentidos. No es posible utilizar el principio para corregir ni para integrar una norma.

De este modo, cuando no exista norma, no es posible recurrir a él para sustituir la voluntad del legislador, ni tampoco para apartarse del significado claro de la norma.

La regla debe ser aplicada en casos de auténtica duda para valorar el verdadero alcance de la norma o de los hechos, escogiendo entre ellos el sentido que más le favorezca al trabajador. No

significa ello que pueda ser utilizado para suplir omisiones ni mucho menos para suplir la voluntad del legislador; o el sentido claro y preciso de la norma; o cuando de los hechos no pueda válidamente aducirse la duda.

Bien puede servir esta regla para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios en razón de que la parte más débil y la que más difícil acceso tiene a las probanzas es el trabajador.

De aquí deriva el problema del "*onus probandi*" ¿a quién corresponde la carga de la prueba?. La posición tradicional sostiene que es a quién efectúa la afirmación del hecho y que sólo cabe apartarse de ello si el legislador estableció presunciones, las cuales suponen una inversión de la carga de la prueba.

2. REGLA: DE LA NORMA MÁS FAVORABLE

Determina que en caso de que haya más de una norma aplicable, debe optarse por aquella que sea más favorable, aunque no sea la que corresponda de acuerdo a la jerarquía tradicional de las normas.

Esta regla le otorga un especial matiz al Derecho del Trabajo, pues rompe con los esquemas más rígidos y tradicionales de la jerarquía de las normas; de esta manera, es aceptado, que una norma de inferior categoría sea aplicada en un caso concreto por encima de una contraria de superior categoría; aún más, sin necesidad de normas, si un elemento del contrato privado entre trabajador y empleador es más beneficioso que cualquier norma de rango superior se aplicará la primera.

Este principio encuentra, sin embargo, un **límite** que es importante señalar y son las **EXIGENCIAS DE ORDEN PÚBLICO**.

Así, se aplicará la norma más favorable siempre que no exista ley prohibitiva del Estado. Esto existe cuando el bien común exige sacrificios de ventajas aparentes de los trabajadores en general.

3. REGLA: DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA

Constituye el criterio por el cual la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador.

Esta regla supone la existencia de una situación más beneficiosa anterior, **concreta y determinada**, que debe ser respetada en la medida que sea más favorable. Así, si una condición más beneficiosa ha sido otorgada provisionalmente, con vida limitada en el tiempo, no puede ser invocada.

Debemos **diferenciar 2** situaciones:

- 1) aquellas que surten efectos legales y que por lo tanto son jurídicamente exigibles en cuanto a su cumplimiento, ya que se convierten en fuente de derechos subjetivos.
- 2) las que se otorgan por la mera liberalidad del patrono sin crear derecho subjetivo alguno, por no ser la voluntad del mismo, suelen estar sujetas al previo cumplimiento de requisitos necesarios para el otorgamiento vgr. ganancias en la empresa.

Esto está íntimamente ligado con lo que denominamos "derechos adquiridos" de los trabajadores, según los cuales, si una determinada situación ha sido dada conscientemente por el empleador por el transcurso de un tiempo razonable y ésta ha ingresado a su patrimonio, se reputarán como parte integral del contrato individual de trabajo y no podrán ser disminuidas por norma alguna aunque la



misma sea de superior rango.

El Principio In Dubio Pro Operario

[Abarca Picado, C]²

...la regla in dubio pro operario, en cuanto a su aplicación, sirve tanto para extender un beneficio al trabajador (sea acreedor al salario u otro crédito) como para disminuir un perjuicio (entendido este como una deuda a su cargo) y debe aplicarse teniendo muy especialmente en cuenta la situación de las partes, sobre todo: a) su categoría, b) la situación especial concreta, c) las características propias de la norma laboral aplicable, que puede ser una de carácter estatal o fruto de un convenio colectivo de trabajo, de un negocio individual, reglamento de taller, etc

3 Normativa

Origen del Principio Protector y sus Tres Subprincipios: La Norma Más Favorable, La Condición Más Beneficiosa y el In Dubio Pro Operario.

[Código de Trabajo]³

ARTICULO 17: Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social.

4 Jurisprudencia

Aplicación de Principio In Dubio Pro Operario

[Sala Segunda]⁴

“VI. SOBRE LA PROCEDENCIA DEL DESPIDO EN EL CASO CONCRETO: Una vez definidos los hechos que la empresa accionada estimó como faltas atribuibles al actor para disponer su despido sin responsabilidad patronal, corresponde entonces valorar si resultan procedentes los agravios del representante de la empresa demandada para tener dichos hechos por demostrados. Cabe aclarar que sobre la parte empleadora pesaba la carga de demostrar las faltas que se le imputaron al trabajador para proceder a su despido sin responsabilidad patronal. Lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el ordinal 317 del *Código Procesal Civil*, aplicable en la materia por remisión del 452 del *Código de Trabajo*. Como se desprende de las consideraciones esbozadas en un anterior apartado de este fallo, en el presente asunto no se evacuó prueba testimonial propuesta por la parte accionada. Ahora bien, de conformidad con la prueba documental aportada por las partes y los testigos presentados por el actor, esta Sala llega a la conclusión de que ninguna de las faltas atribuidas al trabajador quedaron suficientemente demostradas. Con respecto al faltante de dinero en la caja de valores, debe indicarse que este se constató después de un arqueo que procedieron a realizar los inspectores postales designados para visitar las instalaciones de la sucursal de Correos de Costa Rica en Buenos Aires de Puntarenas el día 27 de octubre de 2008. [...]. De tal testimonio, así como de la demás prueba documental constante en autos, se desprende que en esa concreta fecha, el encargado de la sucursal no se encontraba laborando y el actor simplemente lo estaba sustituyendo, ya que el viernes anterior había llamado para informar que lo habían incapacitado



(acta 57-08 de folio 116). Aunque el testigo citado indicó que el reporte del fondo se hacía diariamente, no se tiene noticia de que el viernes 24 de octubre, día laboral anterior a esa visita, se hubiera procedido de esa forma, debido a la ausencia intempestiva del señor Rodolfo Navarro Figueroa, de ahí que bien pudo suceder que el faltante proviniera del recaudo anterior y no necesariamente del día en que se hizo el arqueo. En todo caso, de no ser así, tampoco se demostró que hubiera sido por dolo o negligencia imputable al actor. Nótese que en el mismo informe elaborado por el Departamento Legal de la institución número DL-DVC-280-09, visible del folio 94 al 97, se indicó que no se había demostrado el origen de ese faltante, lo cual no puede entonces devenir en una falta atribuible al trabajador y mucho menos capaz de producir su despido. En lo que respecta a los vales por compra de combustible, debe llegarse a una conclusión similar a la anterior. El testigo Rodolfo Navarro Figueroa, quien fungía como encargado de la sucursal y jefe del actor, indicó que él había recibido la orden de consumir cinco mil colones diarios por combustible y, en ese sentido, se lo hizo saber también al demandante. De modo tal que diariamente el accionante acudía a cargar combustible por ese monto, pero como en ocasiones había un remanente en el tanque de la motocicleta, entonces se cargaba lo suficiente para llenarlo y se confeccionaba un vale por el resto del monto que no se consumía en ese momento. [...] Según apuntó ese mismo testigo en sede administrativa, esos vales eran utilizados por el señor Navarro Figueroa para llenar el tanque de la otra motocicleta (folios 189-190), de manera que nunca se demostró un uso indebido de estos, mucho menos por parte del actor, quien se limitó a seguir las instrucciones dadas por su jefe inmediato y a entregar los vales correspondientes. En ningún momento se acreditó tampoco que existiera una directriz por parte de las autoridades de la empresa sobre la obligación de seguir un procedimiento diferente al utilizado, ni que los vales fueran usados para cargar combustible en otros automotores con el correspondiente beneficio para el trabajador. El informe sobre consumo comparativo de combustible de dos motocicletas aportado por la demandada no es suficiente para atribuir algún tipo de responsabilidad al actor, máxime cuando consta que este diariamente hacía el reparto de correspondencia en una ruta larga por carreteras que no se encontraban en buenas condiciones. Aunque no fue objeto de análisis por parte del tribunal, es preciso aclarar que no se comprobó tampoco la necesidad de que el accionante tuviera que informar, en este caso, sobre alguna irregularidad en la sucursal, ya que él tenía la sana creencia de que las ausencias del jefe eran justificadas y que dicho señor, por el puesto que ocupaba, era el encargado de realizar el trámite correspondiente para exonerar su responsabilidad mediante la presentación de los respectivos comprobantes o trámites de incapacidad, según correspondiera. Además, con respecto a los vales, al tenerse por acreditado que no existía ninguna anomalía, no existe razón para reprocharle ahora al actor la omisión de informar, toda vez que siempre tuvo la idea de que era el procedimiento correcto, pues así se lo informó la persona encargada de la jefatura. Finalmente, vale señalar que la decisión del tribunal se basó en un minucioso análisis de las probanzas constantes en autos, a la luz de los hechos atribuidos, apreciación que, en razón de lo expuesto, se estima correcta y acorde a los parámetros que rigen la valoración probatoria en esta materia. En ese sentido, no lleva razón el recurrente en sus agravios, pues, por lo dicho, queda claro que los elementos que sustentaron esa decisión, conducían a resolver de la manera como se hizo, lo cual evidencia que la empresa accionada no cumplió con la carga procesal de demostrar al menos una de las faltas imputadas al trabajador. En todo caso, si alguna duda mediara en el tema, obviamente tendría que resolverse en los términos previstos en el numeral 17 del *Código de Trabajo* que expresamente dispone: *“Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social”*. Esa norma recoge un principio fundamental en Derecho del Trabajo, a saber, el principio protector, del cual se han reconocido tres reglas específicas: la del *in dubio pro operario*, la de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. La primera de ellas sería la aplicable en el asunto que se conoce y supone, en el caso de que una norma admita varias interpretaciones, que debe acogerse aquella



más favorable al trabajador, situación que se ha estimado extensiva a la materia probatoria. (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1998, 3º edición actualizada, p. 84).”

La “Duda” y el Principio In Dubio Pro Operario

[Sala Segunda]⁵

VI. LA PRETENDIDA APLICACIÓN DE LA REGLA DEL IN DUBIO PRO OPERARIO: El Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio protector, contenido de tres reglas específicas: *la del in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa*. El recurrente invoca la aplicación de la primera regla citada, pues sostiene que de los autos, al menos, se desprende una situación de duda que ha de beneficiarlo. El significado que se le ha dado a esta específica regla implica que *“en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.”* (PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, pp. 84-85). No obstante, su aplicación ha sido extendida a la valoración de las pruebas, indicándose que *“cabe aplicar la regla dentro de este ámbito en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso”* (*Ibid.*, p. 92). En el caso concreto se estima que no se está en presencia de las circunstancias que permiten la aplicación de esa especial regla, en materia de apreciación de las pruebas; pues, analizado el conjunto de ellas no queda duda, en el ánimo del juzgador, que haga posible su aplicación; por cuanto quedaron debidamente acreditadas las anomalías atribuidas al trabajador, para justificar su destitución sin responsabilidad de la empleadora.

El Principio In Dubio Pro Operario y la Valoración de la Prueba

[Sala Segunda]⁶

“IV. SOBRE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA: En casos como el presente, en donde se discute sobre la discriminación de la mujer en razón de su embarazo cabe indicar que existe, comúnmente, dificultades de prueba. El jurista español Ricardo Escudero Rodríguez, en referencia a casos análogos ha mencionado los siguientes inconvenientes: *“(…) b) se trata de actos en lo que no existen testigos o, si los hay, no se comprometen por el miedo a que el empresario pueda tomar represalias por sus declaraciones (...), “(…) d) a ello se ha de unir la falta de pruebas escritas (...)”* (Escudero Rodríguez, Ricardo. El acoso sexual en el Trabajo. Relaciones Laborales, Madrid, Tomo II, 1993, p. 476). Asimismo, es importante destacar que, cuando se trate de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, debe existir, al momento de valorar la prueba, una especial sensibilización y comprensión de la realidad laboral imperante en el país, que permita su plena apreciación, dando un valor prominente a los indicios que se desprenden del material probatorio aportado, y se debe ser más exigente en cuanto a las pruebas, cuando se alegue abandono del cargo y renuncia, como ocurrió en la especie. Al respecto, conviene citar, aunque extensa, la jurisprudencia del Tribunal Constitucional español que ilustra debidamente esta situación:

“a) En lo casos en que se alegue... que el despido es discriminatorio o lesivo a cualquier otro derecho fundamental del trabajador, el empresario tiene la carga de probar la existencia de causas



suficientes, reales y serias para calificar de razonable, desde la perspectiva disciplinaria, la decisión extintiva y que expliquen por sí mismas el despido, permitiendo eliminar cualquier sospecha o presunción deducible claramente de las circunstancias. No se trata de situar al empresario ante la prueba diabólica de un hecho negativo (la no discriminación a la no lesión de cualquier otro derecho fundamental), pero sí de entender que el despido, tachado de haber incurrido en aquella discriminación o en esta lesión, obedece a motivos razonables, extraños a todo propósito atentatorio contra el derecho fundamental en cuestión.

b) Lo anterior tiene su base no sólo en la primacía o en el mayor valor de los derechos fundamentales, sino más en concreto en la dificultad que el trabajador encuentra en poder probar la causa discriminatoria, o lesiva de otro derecho fundamental, de despido y en la facilidad con que, dado el origen jurídico de los despidos ... e improcedentes, podría un empresario encubrir un despido atentatorio contra un derecho fundamental del trabajador bajo la apariencia de un despido sin causa, por medio de un requerimiento o carta de despido que diera lugar a una declaración de despido ... improcedente.

c) Ahora bien, para imponer al empresario la carga probatoria descrita, es razonable la posición del Tribunal Supremo que rechaza que sea suficiente para ello la mera afirmación de la existencia de un despido discriminatorio o lesivo de otro derecho fundamental, sino que tal afirmación ha de reflejarse en unos hechos de los que resulte una presunción o apariencia de aquella discriminación o lesión (...).

d) Si el empresario ha de alcanzar resultado probatorio sin que le baste intentarlo, el órgano judicial ha de llegar a la paralela convicción no ya de que el despido razonablemente tachado de lesivo de un derecho fundamental no es extraño a la utilización del mecanismo disciplinario, sino de que el despido es absolutamente ajeno a una conducta lesiva de un derecho fundamental (por ejemplo, el de la libertad sindical) (...)."

Desde este punto de vista, no se trata de una inversión de la carga de la prueba, sino de utilizar la técnica de la "prueba de presunciones"; sea que al plantearse un litigio donde la trabajadora alega que se han dado conductas patronales discriminatorias en su contra –o despido- por razones de embarazo; el empresario es quien debe probar las razones que lo han impulsado a adoptar esa decisión. La Corte de Justicia de la Comunidad Económica Europea -hoy Unión Europea-, desde 1989, en la sentencia Danfoss del 17 de octubre, n° 109/88, confirmó el reparto de la carga de la prueba y, en especial, la atribución a la parte demandada de la carga de justificar la disparidad de hecho con razones objetivas y circunstanciadas que demostrasen que su práctica de empleo no es indirectamente discriminatoria por razón de sexo (véase Ballester, Ma. Vittoria, " *La Ley italiana sobre acciones positivas. Una primera lectura*", traducción de Teresa Pérez del Río, en, Relaciones Laborales, Madrid, Tomo I, 1993, p. 224). En otros términos, dentro de un proceso laboral, se puede aplicar la "técnica de indicios" que servirá, más bien, como coadyuvante en la búsqueda de la verdad real de lo acontecido. De ahí que, la prueba vertida en autos, debe apreciarse a conciencia, con un criterio lógico y justo, conforme lo haría el común de los hombres, a fin de llevar al espíritu del Juzgador la convicción de la verdad. A mayor abundamiento, la Sala, en múltiples ocasiones, ha destacado que las trabajadoras embarazadas o en período de lactancia están protegidas por un fuero especial que constituye una clara excepción al régimen general de libre despido, propio del sector privado. Ese fuero presupone la naturaleza discriminatoria de los despidos injustificados de las mujeres en estado de gestación o en período de lactancia -*presunción iuris tantum*-; de ahí que le corresponda al patrono probar, a ciencia cierta, que se trata de un despido objetivo debidamente autorizado por el órgano competente; o bien, cuando se alegue renuncia o abandono de labores que esto se acredite con prueba indubitable; lo que se estima, no ha ocurrido en este proceso, tal y como se analizará más adelante. En otras palabras, la



normativa aplicable, reconoce la existencia de actos y comportamientos “*objetivamente discriminatorios*” que, por eso mismo, son ilícitos. La intención de discriminar por razón de sexo pierde así toda importancia, desplazándose la relevancia jurídica de aquellos a su efecto perjudicial. De ahí que, la *Convención de Belen do Pará*, ratificada por Costa Rica, en su preámbulo, indique la preocupación “...*al comprobar que a pesar de estos diversos instrumentos (se refiere a las resoluciones, declaraciones y recomendaciones aprobadas por las Naciones Unidas y los organismos especializados para favorecer la igualdad de derechos entre el hombre y la mujer) las mujeres siguen siendo objeto de importantes discriminaciones...*” y tiene presente “...*la importancia social de la maternidad...*” y “...*que el papel de la mujer en la procreación no debe ser causa de discriminación...*”. Esa discriminación la define como “...*toda distinción, exclusión o restricción basada en el sexo que tenga por objeto o por resultado menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio por la mujer, independientemente de su estado civil, sobre la base de la igualdad del hombre y la mujer, de los derechos humanos y las libertades fundamentales en las esferas política, económica, social, cultural, civil y en cualquier otra esfera.*” Por ello, el artículo 11, parágrafo 2, ibídem, establece que la finalidad de “...*la licencia de maternidad con sueldo pagado o con prestaciones sociales comparables sin pérdidas del empleo previo, la antigüedad o los beneficios sociales...*” es “...*impedir la discriminación contra la mujer por razones de embarazo o maternidad y asegurar la efectividad de su derecho a trabajar...*”. El parágrafo 3, de ese mismo numeral, compromete a los Estados parte -y, obviamente, a los poderes judiciales de cada uno- a examinar periódicamente, a la luz de los conocimientos científicos y tecnológicos, la legislación protectora relacionada con este tema y a revisarla, derogarla o ampliarla, según corresponda. En concordancia con esos parámetros y siguiendo la evolución que el derecho antidiscriminatorio está teniendo en otros países, es preciso que las labores de interpretación y aplicación del fuero de comentario no obstaculicen el otorgamiento de la protección legal (también puede consultarse el voto 528 de las 9:20 horas, del 1 de noviembre de 2002). En el caso concreto, la parte actora alegó en la demanda que su empleador la despidió mientras se encontraba en su período de lactancia. [...]En asuntos similares al que nos ocupa, esta Sala ha sostenido: “...*Con base en los artículos 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo, la jurisprudencia ha señalado que al trabajador le corresponde acreditar la existencia del despido, y al patrono, invocar y demostrar las justas causas que le sirvieron de fundamento. Lo anterior se refuerza con lo dispuesto por el numeral 317 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral en virtud del artículo 452 del Código de Trabajo (voto de esta Sala N° 553 de las 10:25 horas del 24 de mayo del 2000). En el supuesto de que el empleador no alegue una causal de despido, sino una dejación del trabajo por parte del empleado, también le incumbe demostrar, sin lugar a dudas, que tal hecho sucedió. En caso de no hacerlo, debemos estimar que el rompimiento se dio sin que mediara la voluntad del trabajador ni ninguna causa atribuible a este (voto N° 224 de las 9:30 horas del 16 de abril del 2004). La renuncia del trabajador está concebida como una de las formas normales de terminación de un contrato de trabajo por tiempo indefenido. Doctrinariamente se le ha concebido como un acto jurídico unilateral, que tiene por fin inmediato extinguir derechos y obligaciones resultantes de una relación de trabajo. Al amparo de la doctrina que inspira el artículo 28 del Código de Trabajo, se ha reiterado el criterio de que el acto de renuncia puede ser tanto escrito como verbal. Si bien es cierto esa disposición se refiere al preaviso, estableciendo que la notificación de la terminación del contrato, con efectos liberatorios para el trabajador cuando es verbal, debe hacerse ante dos testigos, esta Sala ha dicho que, por paridad de razones, si es el patrono el que invoca la renuncia verbal, para poner en práctica las consecuencias de ella, debe acreditarlo también en forma no menos calificada, esto es, con pruebas que, valoradas de acuerdo con el sistema que rige en esta materia, dejen en el ánimo del juzgador la certeza de que, efectivamente, la renuncia tuvo lugar. A tal conclusión se ha arribado en aplicación del artículo 17 ídem, con el objeto de evitar la posible burla de los derechos que, para los trabajadores, emanan de la normativa laboral (sentencia de este Tribunal N° 246 de las 10:20 horas del 4 de mayo del 2001). Asimismo, en el fallo N° 117 de*



las 15:30 horas del 14 de marzo del 2003 de esta Cámara se resolvió: *‘Cuando se trata de trabajadoras embarazadas o en período de lactancia, para evitar la usual discriminación laboral y lograr su real protección contra posibles actos lesivos a sus derechos; ha de exigirse mayor rigurosidad en la prueba cuando se alegue, como en el caso de autos, una renuncia. No es normal que un trabajador renuncie al cargo cuando es, en la mayoría de los casos, su único medio de subsistencia; menos creíble es que una trabajadora embarazada, que se enfrenta a la posibilidad real que no la contraten si la gestación es notoria, renuncie al único medio de sustento’* (énfasis agregado)(sentencia n° 401 de las 15:18 horas, del 31 de mayo de 2006. En igual sentido, pueden verse las n°s 164 de las 10:20 horas, del 17 de abril de 2002 y 49 de las 10:00 horas, del 3 de febrero de 2006). Del análisis de la prueba recabada en autos, conforme a las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), no se advierte yerro alguno en lo resuelto por los juzgadores de las instancias precedentes. El empleador, debió demostrar, como se dijo, que la terminación de la relación de trabajo obedeció a la voluntad de la trabajadora, pues, de lo contrario, debe interpretarse que, la respectiva relación laboral, culminó por causas imputables a éste. [...] y a pesar de ese antecedente no siguió el procedimiento establecido legalmente para así poder, como lo indicó antes, proceder conforme a derecho a aplicar las disposiciones del numeral 81 del Código de Trabajo, circunstancia que hace poco sostenible su posición en juicio (véase manifestaciones, a folio 165). Por otra parte, conduce a esa misma determinación el hecho que la confesional se concentrara o limitara a establecer el pago o la falta de pago de extremos laborales a la actora (aguinaldo de 2005 y 2006, y las vacaciones de esa temporada; dándose por satisfecha en la reunión sostenida con el accionado en la Oficina del Ministerio de Trabajo), dejando de lado un tema medular en la litis, a saber: la causa de terminación de la relación laboral, aspecto sobre el que, por consiguiente, no se interesó en requerirlo a la actora (folios 86 a 87). Del mismo modo, extraña que, pese a la insistencia sobre la comparecencia ante el Inspector de Trabajo, Raúl Alvarado Zamora (véase folios 170 y 175), no ofreciera su testimonio dentro del apartado de pruebas en la contestación de la demanda (folios 34 y 35). Un indicio adicional lo constituye el documento visible a folio 89, dado que ante el panorama que pretende dejar expuesto el demandado (el abandono del trabajo por parte de la actora), no calza aquel planteamiento de *“... en caso de que no se necesite las labores de la señora Umaña Vásquez para la temporada 2007 se le avisará con previa anticipación”*, aunado a que éste no es *“el documento... firmado por ambos el 14 de noviembre del 2006 donde la actora se da por satisfecha que no se le adeudaba suma alguna en presencia de un funcionario del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social”* (folios 167 a 168), sino simplemente una nota suscrita por el demandado, que se presentó ante la Inspección Provincial de Trabajo de Cartago, la cual si bien fue firmada por la actora no fue dirigida conjuntamente por ésta y el accionado a la señora Gretell Vega Sánchez (véase texto del documento, donde se advierte que quien se dirige a la funcionaria es el demandado Luna Martínez), en su condición de Inspectora de Trabajo de la Dirección Nacional de Inspección de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de Cartago; siendo que la firma que ahí aparece de la accionante, según se advierte, guarda correspondencia con la firma que se contiene en el sello de la Inspección de Trabajo de Cartago, donde se deja constancia del *“recibido”* de ese documento (véase folio 89). [...] Por último, debe tomarse en cuenta que, en caso de duda, sobre la causa de la terminación del contrato entre las partes, ésta no puede interpretarse de ninguna manera en perjuicio de la trabajadora (ver, entre otros, los votos números 70 de las 9:30 horas, del 15 de abril de 1994 y, 475 de las 15:20 horas, del 12 de mayo del año 2000). En este punto, la Sala siguiendo a parte de la doctrina sobre el tema (Pla Rodríguez, Américo. Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1978, pp. 45-50) ha sostenido el criterio de que, el principio *“in dubio pro operario”*, es una regla de interpretación que debe aplicarse no solamente para establecer los alcances de una norma, sino, también, para valorar las probanzas (votos n°s 988 de las 9:30 horas, del 13 de diciembre de 2000 y 164 de las 10:20 horas, del 17 de abril de 2002).”

El Principio In Dubio Pro Operario No Suple la Omisión Probatoria

[Sala Segunda]⁷

“III. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: [...] Como bien se ha expuesto en otros pronunciamientos de esta Sala, la carga de demostrar los hechos que dieron fundamento al despido, le corresponde a la parte empleadora. En la sentencia número 1256, de las 14:50 horas del 9 de setiembre de 2010, se indicó: *“En cuanto a la demostración de las causas que legitiman al empleador (a) para despedir sin responsabilidad patronal, es claro que la única forma de liberarse del pago de preaviso y cesantía en esos supuestos, es demostrar en forma indubitable la o las faltas atribuidas al trabajador (a), esto es así, porque se debe partir del principio de inocencia (artículo 39 de la Constitución Política) y por los efectos que el despido tiene en el ámbito económico para el trabajador (a) y sus dependientes (al tener el salario, como regla de principio, una finalidad de subsistencia personal y familiar), por lo que, quienes administran justicia en esta materia deben contar con elementos de prueba claros que les permita concluir, sin ninguna duda, que el trabajador (a) cometió la o las faltas endilgadas y que estas tienen respaldo jurídico y son de las que no permiten la normal continuidad de las relaciones obrero-patronales, pues son de tal gravedad que alteran la disciplina en el centro de labores o generan tal desconfianza que no permite al empleador (a) mantenerle en el puesto por el riesgo que representa para el servicio o para la organización del centro de trabajo (doctrina del artículo 81, incisos a), b), c), d), e), f), i) y l) del Código de Trabajo). En síntesis, el empleador debe demostrar la existencia de los tres elementos básicos de la falta disciplinaria: 1) elemento material (como es la acción u omisión); 2) el elemento moral (que consiste en la imputación del acto a la voluntad libre del trabajador); y, 3) el elemento formal (sea la perturbación producida en el funcionamiento del servicio o alteración inmediata o posible de su eficacia). Elementos que deben estar presentes para disciplinar a un trabajador y deben acreditarse en los procesos donde se discute la justeza de un despido (doctrina jurisprudencial de la Sala Constitucional que se extrae del voto 5594-94, del 27 de setiembre de 1994). Conviene recordar, además, que tratándose de faltas graves, imputadas a un colaborador, el empleador está en la ineludible obligación de acreditar de forma contundente la causal que le ha endilgado, ya que al ser la parte más fuerte de la relación laboral tiene mayor facilidad de preconstituir la prueba necesaria para demostrar los hechos. Como ha señalado la Sala, al trabajador le corresponde demostrar el despido, y al patrono la falta imputada a éste para justificar la sanción impuesta (voto número 384 de las 14:42 horas del 23 de mayo de 2006)”. (En un sentido similar, se pueden consultar las resoluciones de esta Sala números 1553, de las 10:18 horas del 24 de noviembre de 2010 y 68, de las 9:40 horas del 26 de enero de 2011). Ahora bien, en lo que atañe al asunto bajo análisis, se tiene que en la carta de despido entregada a la señora Arce Vargas se indicó: *“Por este medio se despide sin responsabilidad laboral (sic), por malos procesos que se venían generando días atrás como: pérdidas de dinero el cual (sic) no había ninguna explicación y los dos últimos faltantes uno de cajas x (sic) diez mil colones y otro de 7160 colones de recaudación del cual no hay reporte de cobro de servicios, ni recibos y los (sic) más preocupante (sic) la falta de dinero y por bajo rendimiento en envío de información, la cual provocaba atrasos en tesorerías centrales”* (folio 6). De conformidad con el material probatorio allegado a los autos, esta Sala estima que las faltas enunciadas en esa misiva, de por sí imprecisas, no quedaron debida y suficientemente demostradas, según se indicará a continuación. [...]. La Sala considera que el anterior testimonio no es lo suficientemente concluyente para tener por demostradas las faltas atribuidas, ya que no se desprende claramente una relación causal que permita determinar fehacientemente que los supuestos faltantes y el presunto mal manejo del fondo de tesorería, se debiera directamente a una conducta desplegada por la actora. Para que un comportamiento sea sancionado con el despido, no debe mediar duda de que proviene directamente de la persona a quien se le aplica tal sanción. Luego, en el caso bajo examen existen*



varios factores que hacen dudar si la falta atribuible a la accionante fue cometida por ella o si en el proceso hubo alguna circunstancia que interfirió en el resultado negativo de las cuentas que se le atribuye. Nótese que el mismo testigo citado admitió que a la actora se le encomendaron distintas funciones, las cuales debía cumplir según las necesidades de la empresa, es decir, es posible que si un día se encontraba ejerciendo labores en la tesorería y se requería a alguien en alguna caja, a ella era a quien se le llamaba, sin que quede claro si tenía tiempo de dejar en orden lo que estaba haciendo y así poder garantizar que ningún faltante se iba a generar en el fondo bajo su custodia. Los testigos Marjorie López Sánchez y Julio César Campos Chaves, presentados por la parte actora, quienes dijeron ser clientes del supermercado (incluso el segundo de ellos refirió haber laborado como *display* en la empresa), mencionaron que cuando había mucha clientela, se pasaba la actora a las cajas, lo cual era una medida que se aplicaba en forma constante. El deponente Jorge Campos Chacón también dio cuenta de que la llave del cubículo donde se ubicaba la tesorería y la clave de acceso al sistema eran compartidas por la demandante y otra empleada, pues ambas eran las encargadas de ese departamento. En una parte de la declaración de ese testigo se nota incertidumbre sobre si la pérdida a que se hizo alusión fue de *vouchers* o de dinero y en un segmento de su declaración admitió que no tenía conocimiento de cuáles eran los montos de los faltantes, circunstancias que resultan poco razonables cuando el deponente era quien fungía como supervisor de la trabajadora. Por otra parte, la recurrente reprocha que el tribunal se refiriera a una violación al principio *non bis in idem*. No obstante, esa es otra circunstancia que no queda del todo clara, toda vez que en la contestación de la demanda, incluso, se hizo mención a que los mismos hechos ya habían sido sancionados con una amonestación escrita (véase folio 24), de manera que no se sabe palmariamente si fueron los mismos que dieron lugar al despido o si se trató de otros ocurridos en diferente tiempo y espacio. En esa oportunidad procesal, la representante de la empresa indicó: "... tal y como se desprende de la prueba adjunta, la actora ya había sido amonestada tanto de forma verbal como por escrito, debido a las irregularidades ocurridas durante el desarrollo de sus funciones". Posteriormente agregó: "las irregularidades continuaron ocurriendo, generando un grave perjuicio a mi representada producto de la negligencia con la que la actora manejaba los valores empresariales". Si bien el testigo Campos Chacón apuntó que sí ocurrieron desórdenes imputables a la actora, no los sitúa en un momento concreto de la relación laboral con el fin de determinar si fueron los mismos que se sancionaron con una amonestación escrita. Asimismo, en la contestación de la demanda se hizo referencia al inicio de una investigación con el fin de conocer la verdad real de lo ocurrido; sin embargo, a pesar de que fue prevenida en varias ocasiones la presentación de ese legajo, no se hizo llegar prueba documental que así lo constatará, lo cual evidencia una actuación de la parte demandada que no se apegó del todo al principio de probidad que debe regir las relaciones laborales (véanse al respecto los folios 100, 110, 115, 119, 124 del expediente). En razón de lo anterior, se estima que este asunto debe resolverse en los términos previstos en el numeral 17 del *Código de Trabajo* que expresamente dispone: "*Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social*". Esa norma recoge un principio fundamental en derecho del trabajo, a saber, el principio protector, del cual se han reconocido tres reglas específicas: la del *in dubio pro operario*, la de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. La primera de ellas sería la aplicable en el asunto que se conoce y supone, en el caso de que una norma admita varias interpretaciones, que debe acogerse aquella más favorable al trabajador, situación que se ha estimado extensiva a la materia probatoria. Así, en la sentencia de esta Sala número 1031, de las 9:35 horas del 21 de julio de 2010, se resolvió: "*En caso de ausencia o insuficiencia de prueba, la regla del in dubio pro operario, como corolario del principio protector, autoriza a solucionar la cuestión por el tamiz del 'onus probandi'. La regla consiste en aplicar el criterio favorable, 'en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta*

las diversas circunstancias del caso' (Plá Rodríguez, citado por Mario Pasco Cosmópolis, 'FUNDAMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO', 2° Edición, AELE, setiembre de 1997, página 62)". Por todo lo señalado, procede desestimar los agravios de la parte que recurre al no existir razones suficientes para variar lo resuelto por el tribunal."

El Principio In Dubio Pro Operario y la Distribución de la Carga Probatoria

[Sala Segunda]⁸

IV.- SOBRE LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL DERECHO DEL TRABAJO. En materia laboral, los jueces deben apreciar la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de Derecho común, salvo disposición expresa en contrario, debiendo expresar –eso sí– los principios de equidad o de cualquier otro género en que funden sus decisiones (artículo 493 del Código de Trabajo y sentencia de la Sala Constitucional, N° 4448-96, de 9.00 horas de 30 de agosto de 1996). Esta forma de apreciar la prueba no implica arbitrariedad sino respeto y sujeción a las reglas de la sana crítica, al principio de legalidad y del debido proceso. Ahora bien, por la natural desigualdad material que media entre patronos y trabajadores, las distintas legislaciones han concebido normas y principios que tienden a nivelar, equilibrar o sanear la posición preeminente del empleador; una suerte de discriminación inversa. En caso de ausencia o insuficiencia de prueba, la regla del *in dubio pro operario*, como corolario del principio protector, autoriza a solucionar la cuestión por el tamiz del "*onus probandi*". La regla consiste en aplicar el criterio favorable, "en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso" (Plá Rodríguez, citado por Mario Pasco Cosmópolis, <FUNDAMENTOS DE DERECHO PROCESAL DEL TRABAJO>, 2° Edición, AELE, setiembre de 1997, página 62). En Derecho Procesal del Trabajo, el principio de derecho común según el cual quien afirma algo está obligado a demostrarlo, o bien, si el demandante no prueba, el demandado será absuelto, es deliberadamente quebrantado o subvertido, pues el trabajador, que es normalmente el actor o demandante, es exonerado en lo sustancial de la obligación de probar su dicho; el *onus probandi* recae en lo básico sobre el empleador; la demanda goza de una presunción de veracidad; se le reputa cierta a priori, presunción *juris tantum* que debe ser destruida por el empleador. El principio de redistribución de la carga de la prueba significa, "atribuir de modo diverso, ... cuando hace recaer el peso de la prueba de modo desigual, pero no necesariamente intercambiado entre las partes que en eso consiste." (Obra precitada, página 68). El peso de la carga probatoria se distribuye de manera diferente en el proceso laboral que en el civil; en este recae sobre el actor, en el laboral sobre el demandado. Tocante al motivo o causal que dio lugar a la ruptura del nexo, la demandada no demostró que la actora hubiera incurrido en la falta imputada. Esta Sala estima que la contienda debe definirse a favor de la tesis de la trabajadora. No hay prueba fehaciente de que la actora se haya negado de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que en la dirección de los trabajos le indique para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando, según se le imputó. En consecuencia, no se da la infracción al artículo 81, inciso h), en relación al 493 del Código de Trabajo, que se acusa. En todo caso, interesa indicar que los hechos atribuidos a la trabajadora, no se enmarcarían en el inciso citado, sino en el l) del numeral en referencia, como falta grave.

Aplicación del Principio In Dubio Pro Operario en las Relaciones de Empleo Público

[Sala Segunda]⁹

IV. SOBRE LA PROCEDENCIA DEL DESPIDO EN EL CASO CONCRETO: Una vez identificados los hechos que se le imputaron al actor como causal de despido sin responsabilidad patronal, corresponde entonces valorar si resultan procedentes los agravios de la representación estatal. Se reprocha particularmente, que el órgano de alzada otorgó mayor valor probatorio a las declaraciones testimoniales recibidas que al informe rendido por los personeros especializados y que constituye prueba. Asegura que los testigos pueden tener algún grado de interés en las results del proceso por realizar labores similares al demandante y que la actuación del actor no puede limitarse a un simple error humano. Aunque la apoderada del Estado no hace alusión a ningún informe en específico, debe entenderse que se refiere al informe **INF-PCF-AO 060-2003 EXP-PCF-AO-081-2003** del primero de agosto de dos mil tres, rendido por los señores Alexander Torres Vargas, investigador de la Policía de Control Fiscal y el licenciado Jesús Villegas Rosales, coordinador del Área de Operaciones de la Policía de Control Fiscal, que dio origen a este y a otros procedimientos disciplinarios (ver folios 626-664, 676 al 679 del expediente administrativo, Tomo II). En este documento se detalla que el dieciséis de junio de dos mil tres, se informó vía telefónica de parte del licenciado Oscar Vindas Arguedas, Gerente de la Aduana de Paso Canoas al licenciado Jesús Villegas Rosales, coordinador del Área de Operaciones de la Policía de Control Fiscal sobre las presuntas irregularidades que se presentaban con varios vehículos que fueron desalmacenados en el mes de junio de ese año, mediante impresiones de valor de importación “aparentemente falsas”, por lo que se solicitó la colaboración para que funcionarios de la esa policía especializada se trasladaran a la Aduana de Paso Canoas con el fin de realizar la respectiva investigación. De las 23 declaraciones aduaneras analizadas, presuntamente falsas, a don Cristino se le atribuyó la participación directa o indirectamente en la liquidación de la declaración número 102145, clase reportada 1456902. Al examinarla se concluyó que la clase que corresponde al vehículo con las características reportadas en esa declaración aduanera el once de junio de dos mil tres, no existía en el Sistema de Información Integral de la Administración Tributaria (SIAT) y que esta corresponde a la clase número 1456901 con un valor de hacienda de ¢3.820.000,00, valor de importación ¢1.757.200,00 con una diferencia en el valor de importación de ¢557.200,00. También se encontró una inconsistencia en la fecha de la realización del evalúo y que la firma que aparece en los documentos, no es la del señor Daniel Gómez Acuña, motivos por los cuales, el documento investigado no pertenece a esa dependencia. El Estado estimó que existió un incumplimiento del trabajador, en tanto trasgredió, entre otros, el artículo 115 del *Reglamento Autónomo de Servicios del Ministerio de Hacienda* al “*colaborar o facilitar de manera directa o indirecta, por acción u omisión de cualquier forma, el incumplimiento de la obligación tributaria...*”, lo cual implica la comisión de faltas graves en el cumplimiento de sus deberes dentro de la función pública, circunstancia que generó una pérdida de confianza en el servidor. No obstante, el órgano de alzada, una vez examinadas las declaraciones testimoniales así como la prueba documental, llegó a la convicción de que no existe ningún elemento probatorio que permita arribar a la conclusión de que el actor tramitó la liquidación de la declaración aduanera número 102145, como una forma de colaborar o facilitar el incumplimiento de una obligación tributaria por parte de la persona usuaria. La representación estatal no comparte este razonamiento, sin embargo, al expediente se hizo llegar prueba documental y testimonial que demuestra que no es posible asegurar participación alguna directa o indirecta del trabajador en los hechos que se le atribuyeron. Por el contrario, se logró determinar que efectivamente, para el momento en que fueron detectadas las presuntas declaraciones de aduana falsas, existían debilidades en los controles y procedimientos en la Aduana de Paso Canoas, por ejemplo, era una práctica usual, que las agencias pasaran vía fax las



liquidaciones aduanales utilizadas por todos los aforadores, no habiendo evidencia alguna que estos hayan intervenido en la elaboración de los mismos o bien que estuvieran en alguna medida de acuerdo con estas agencias a fin de proceder de esta manera y así, hacer incurrir en error al Estado en el cobro de los respectivos impuestos. El sistema de cómputo generalmente fallaba cuando se trataba de obtener información, por lo que parecía normal solicitar los avalúos, los cuales traían los sellos, firmas y logos del Ministerio de Hacienda (ver declaraciones de Miguel Ángel Soto Mora, subgerente de la Agencia de Aduana de Paso Canoas y Rafael Ángel Corrales Jiménez de folios 232-234 y 235-238 del expediente judicial). Lo narrado por estos testigos, fue confirmado por el licenciado Oscar Isaac Vindas Arguedas, Gerente de la Aduana de Paso Canoas, quien mediante oficio APC-1529-2003 del treinta y uno de octubre expresó: *“...atendiendo solicitud de información para el expediente número 75-03 en su poder, mediante oficio OJL-616-2003 del 21 de octubre del año en curso, el cual he de aclarar no fue presentado por mi persona sino por la Policía de Control Fiscal, esto porque para esas fecha y en la actualidad no contaba con el personal necesario para individualizar cada caso, como si lo hice con la denuncia que realicé para cuatro casos los cuales se manda al ministerio público (sic) mediante oficio número APC-961-2003 con fecha 11 de julio de 2003, acerca de la implicación de funcionarios de esta aduana en cuanto al desalmacenaje de vehículos mediante impresiones de valor aparentemente falsas. Cabe resaltar que no eran impresiones de valor falsas, sino Dictámenes de Valor emanados supuestamente por el Órgano de Normalización Técnica (O.N.T), los cuales llegaban por vía fax a esta Aduana y luego los importadores por medio de la Agencia Aduanal escogida por estos, presentaban las Declaraciones de Importación de vehículos, y dentro de la documentación requerida venía el Dictamen de Valor original con todos los requisitos que indicaban su supuesta autenticidad, tales como el logotipo del Ministerio de Hacienda, el sello del órgano de Normalización Técnica, y la firma del funcionario que lo aprueba. Los funcionarios trabajaban con la aplicación “VALOR ADUANERO DE VEHÍCULOS DE IMPORTACIÓN” (VAVI), usando para el cálculo del valor para un vehículo, el valor de la factura presentada, el valor de clase en Auto Valor y los valores del Libro Negro. Aunque el procedimiento a seguir era imprimir la hoja del VAVI, ello no se podía efectuar debido a que el Sistema VAVI, rechazaba la nueva clase que venía en el Dictamen de Valor con el **nuevo valor y la nueva clase** (...). Se aceptó el supuesto Dictamen emitido por O.N.T. por cuanto los valores de Auto Valor estaban con valúo, hasta con dos años de atraso, por lo que fundamentado en el Capítulo 1, artículo 4, del Procedimiento de Valoración para la Importación de Vehículos en Condiciones de Usados, el cual nos indica que era un motivo de peso la aceptación de ese documento (...) Así también es procedente destacar el artículo 5 del procedimiento de marras, en el cual en resumen nos plantea la necesidad de que la Dirección General de Tributación, debía crear una comisión con representante de importadores de vehículos nuevos y usados, así como de la Dirección en mención de Aduanas y Hacienda, sin embargo, la comisión en mención nunca se conoció, por lo cual, se puede hablar de un soporte que faltaba en el proceso de investigación en materia de actualización de la base de datos. **Por lo que en la investigación realizada por mi persona he detectado y considerado como validez la observación de algunos técnicos en cuanto a que esa desactualización de la base de datos de hasta dos años, podría repercutir en el hecho de variaciones en el valor de tipo significativo.** Es precisamente este punto el más delicado del presente documento, ya que es aquí donde se enfrenta mi concepto de que la experiencia de estos señores debería ser suficiente para que detectaran la anomalía en los valores, pero como lo indico es importante que se les consulte por parte del jurídico o quien corresponda, para que ellos demuestren con datos fehacientes las posibles distorsiones de los valores en el tiempo, pero también implica un análisis de todos los documentos que emite en la investigación el órgano de Normalización Técnica, en el tanto que las denuncias podrían estar afectadas precisamente por la emisión de valores desactualizados tal y como acontece en la denuncia del oficio APC-947-2003 del 10 de junio de 2003, en la cual al momento de ordenarse el cobro de los impuestos por parte de*



la fiscalía se debió disminuir la base impositiva en dos de los vehículos, precisamente por este fenómeno y el hecho de que las características en el documento supuestamente falso no concordaban con las del vehículo que en este momento teníamos en los patíos de la aduana (...)

En este caso se debe destacar que para todos los efectos de Aduana no tiene ingerencia en el trámite de la emisión u obtención de la certificación de los Dictámenes de valores de los vehículos, ya que los entes que se relacionan son importador y el Órgano de Normalización Técnica, pero el asunto es más interesante si se toma en cuenta que desde el primer momento los documentos que llegaron a esta Aduana eran supuestamente falsos. Aquí hago una aclaración retrospectiva ya que el VAVI, como funciona hoy es instalado en la aduana en el mes de setiembre de 2002, se esta en este momento en un proceso de aprendizaje, por lo menos mi persona cuando hizo la investigación con los oficiales de la Policía Fiscal entre ello (sic) Ronald Benavides y el señor Torres no detectamos ningún documento original, ya que todos los que se mandaron a investigación según se comento (sic) eran falsos, véase que esto tiene un comportamiento de aprendizaje ya que para el mes de febrero y marzo son uno y dos declaraciones respectivamente las que tienen documentos falsos, en abril la cantidad aumenta y en el mes de junio en sus primeros días 10 días se habían presentado a la aduana una cantidad similar a las tramitadas en el mes de mayo, con lo que se puede ver que las personas involucradas en el supuesto ilícito iban tomando confianza y colocaban una mayor cantidad de documentos en el mercado negro, estos datos lo pueden ver ustedes según los papeles que tiene la Policía Fiscal, y en los papeles de trabajo que se adjuntan a este informe (...) De todo el comentario anterior, lo importante es recalcar que en ningún momento desde que se inicio (sic) el uso del VAVI hasta el momento en que se detecta la deficiencia del uso de estos documentos, hemos encontrado un documento con características de originales, cabe destacar que esa indagatoria la realizó la Policía Fiscal en las oficinas del órgano de Normalización Técnica, al no contar el suscrito con un documento original, y del cual se nos hubiese notificado que era el formato a utilizar, no es posible entonces decir que se tenía un estándar para comparar, si esta es mi situación tengo que inferirla a los técnicos, véase que se detectó la anomalía enviando los documentos al órgano para que fuesen ellos los que nos indicaran, que el mismo no cumplía con las características del formato por ellos utilizada. Es importante también el hecho que desde el principio o al menos en varias ocasiones en los mes de junio, los técnicos en al menos una ocasiones (sic) notificaron a la Gerencia problemas en el uso del VAVI ya que no arrojaba datos o bien salía el mensaje de que en ese momento no se nos podía atender, esto se notificó a Francisco Montealegre Sub Dirección de Valoración Administración Tributaria el 13 de junio de 2003, con oficio APC-756-2003 (Folio 00011) de la Denuncia del Ministerio Público, tal ves (sic) es aquí donde toma fuerza la suposición de esta gerencia de que las cosas estaban mal (...)

De la documentación relacionada con los hechos y la investigación interna efectuada por esta Gerencia, no se pudo determinar, mediante prueba fehaciente la participación dolosa de los funcionarios involucrados en los trámites de las declaraciones cuestionadas, sino más bien debilidades en los controles y procedimientos, como la falta de registro de firmas, el desconocimiento de una numeración consecutiva para los informes del Órgano de Valoración, y continuas fallas técnicas en el sistema de cómputo. Además de los cuestionamientos anteriormente señalados en los párrafos anteriores, el iniciar procedimientos administrativos en estas circunstancias, sería un desgaste para la administración y crearía un ambiente tenso y desmotivación entre los funcionarios" (se suple el resaltado) (folios 665-671 del expediente administrativo, Tomo II).

Nótese que el propio Gerente de la Aduana de Paso Canoas, es decir, el jefe inmediato del actor, concluye que de la documentación relacionada con los hechos y la investigación interna efectuada por él, no se pudo determinar, mediante prueba fehaciente la participación dolosa de los funcionarios involucrados en los trámites de las declaraciones cuestionadas, sino más bien, lo sucedido se presentó como producto de las debilidades en los controles y procedimientos administrativos, la falta de un registro de firmas, que permitiera corroborar las personas



responsables de autorizar aquellos documentos, el desconocimiento de una numeración consecutiva para los informes del Órgano de Valoración, y las continuas fallas técnicas en el sistema de cómputo. Está claro que la propia Administración, no pudo determinar en aquella sede, mediante prueba fehaciente la participación directa o indirecta de los funcionarios involucrados en los trámites de las declaraciones cuestionadas. Así lo reconoció también, el señor Benito Coghi Morales, Subdirector General de Aduanas, en el oficio SUB-DGA-134-2003 del veinte de octubre de dos mil tres, refiriéndose al informe INF-PCF-AO 060-2003 EXP-PCF-AO-081-2003: ***“... de previo a remitir el expediente y el caso a la Dirección Jurídica y que ha dado los hechos enunciados en el informe INF-PCF-AO-060-2003, EXP-PCF-AO-081-2003, no hacen alusión a la supuesta responsabilidad de los funcionarios aduaneros, ni consta en el informe ni en expediente documento alguno que directa o indirectamente los relaciones como supuestos responsables de participar en actor que aparentemente son faltas graves. Por lo anterior sugiero analizar e informar la conveniencia de que se instruya una investigación preliminar sobre la supuesta falta grave que se cita en el OJL-608-2002, lo anterior conforme al Manual de Procedimientos Administrativos del Ministerio de Hacienda...”*** (el resaltado es suplido) (folio 672 del expediente administrativo, Tomo II). Ante este cuadro fáctico, no es posible advertir una incorrecta valoración de la prueba por parte del tribunal, tal y como lo reclama el recurrente, por el contrario, según lo expresaron los testigos referidos, queda claro que el actor en su condición de técnico de aduana “aforador” en la agencia de Paso Canoas, no estaba en la posibilidad o capacidad técnica para detectar que el documento denominado “liquidación de la declaración número 102145, clase reportada 1456902”, era falso, o bien que la información contenida en este no era la correcta o que la firma del señor Daniel Gómez Acuña, había sido aparentemente falsificada. Es importante rescatar, según lo manifestó el señor Oscar Vindas Arguedas, Gerente de la Aduana de Paso Canoas, que la anomalía se detectó una vez remitidos los documentos al Órgano de Normalización Técnica (O.N.T.), quienes les informaron que estos documentos no cumplían con las características del formato por ellos utilizado. De esta forma, no es posible determinar que por culpa o dolo del actor se realizara el trámite con datos falsos, ya que esa circunstancia se detectó posteriormente, además de que se trataba de información que provenía a lo externo de la aduana y no era generada en esa oficina. No puede dejarse de lado, que el sistema VAVI -valor aduanero de vehículo de importación- para la consulta de valores, era poco efectivo durante el tiempo cuando acaecieron los hechos, pues muchas veces no respondía, de ahí que los funcionarios a cargo tenían que acudir a la información física que ellos, razonablemente, asumían que provenía del Órgano de Normalización Técnica. Por otro lado quedó demostrado que no existía un registro de sellos ni de firmas a efecto de constatar la autenticidad de esos elementos contenidos en los faxes. Analizado el elenco probatorio referido, debe concluirse que el Estado no cumplió con su obligación procesal de acreditar fehacientemente las faltas atribuidas a don Cristino. Como se explicó, los propios testigos que fungieron como superiores del actor, admitieron que era imposible determinar que los documentos con base en los cuales se realizaba el trámite, eran falsos o presentaran algún factor que generara alguna duda sobre ellos. Tampoco puede pensarse que Miguel Soto Mora o el señor Oscar Vindas Arguedas, tengan algún grado de interés en las resultas del proceso, pues contra estos no se gestionó ningún procedimiento disciplinario. A la luz de lo que viene expuesto, no es posible concluir que el informe INF-PCF-AO 060-2003 EXP-PCF-AO-081-2003 del primero de agosto de dos mil tres, rendido por los señores Alexander Torres Vargas, investigador de la Policía de Control Fiscal y el licenciado Jesús Villegas Rosales, coordinador del Área de Operaciones de la Policía de Control Fiscal, que dio origen a este y a otros procedimientos disciplinarios, tenga la fuerza probatoria suficiente para tener pro acreditado las faltas atribuidas al demandante, por el contrario, su actuación no puede calificarse como falta grave, pues no podía atribuírsele responsabilidad en un procedimiento que ni la misma Administración tributaria tenía claro y respecto del cual no existía consenso entre las diferentes jerarquías ministeriales con el fin de seguir un trámite uniforme sobre la consulta de



valores de vehículos para cuando el sistema informático era inoperante. Debe advertirse que ante debilidades en los controles y procedimientos administrativos, la falta de un registro de firmas, que permitiera colaborar las personas responsables de autorizar aquellos documentos, el desconocimiento de una numeración consecutiva para los informes del Órgano de Valoración, y las continuas fallas técnicas en el sistema de cómputo, las mismas autoridades superiores de aduanas, tenían dudas sobre si debían o no iniciarse los respectivos procedimientos disciplinarios administrativos, toda vez que según su criterio no había pruebas suficientes para demostrar la participación directa o indirecta de los funcionarios aduaneros. De conformidad con lo indicado, no se estima que el tribunal realizara una incorrecta apreciación de la prueba de acuerdo a los parámetros que rigen su valoración en esta materia. En ese sentido, no lleva razón la apoderada estatal cuando aduce que sí se demostró la falta grave del trabajador que generara una pérdida de confianza, de manera que la Sala estima que el despido se debe considerar injustificado, tal y como lo determinó el órgano de alzada. En todo caso, si alguna duda mediara en el tema, obviamente tendría que resolverse en los términos previstos en el numeral 17 del *Código de Trabajo* que expresamente dispone: *“Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social”*. Esa norma recoge un principio fundamental en Derecho del Trabajo, a saber, el principio protector, del cual se han reconocido tres reglas específicas: la del *in dubio pro operario*, la de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. La primera supone, en el caso de que una norma admita varias interpretaciones, que debe acogerse aquella más favorable al trabajador, situación que se ha estimado extensiva a la materia probatoria. La segunda, determina que en la hipótesis de que haya más de una norma aplicable, se opte por aquella que sea más favorable y la última impone el criterio de que la aplicación de una nueva norma laboral nunca debe servir para disminuir las condiciones más favorables en que pudiera hallarse un trabajador (una situación concreta anterior debe ser respetada en la medida que sea más favorable al trabajador que la nueva norma que se ha de aplicar). (PLÁ RODRÍGUEZ, Américo. *Los principios del Derecho del Trabajo*. Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1998, 3º edición actualizada, p. 84).

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final de cada documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley N° 6683 (Ley de Derechos de Autor y Conexos); reproduce libremente las constituciones, leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de la Ley N° 6683. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por el CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y la digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

- 1 BEJARANO Silvia. (2012). *Principios del Derecho Laboral*. Disponible en aslegal.com, Recuperado de <http://aslegalcr.com/blog/wp-content/uploads/2007/09/principios-del-derecho-laboral.doc>
- 2 ABARCA PICADO, Carlos. (2002). *Régimen Jurídico del Trabajador Interino en la Función Pública: El Caso de los Médicos en la Caja Costarricense de Seguro Social*. Tesis para optar por el grado de Master en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social. Universidad Estatal a Distancia UNED. San Pedro de Montes de Oca, San José, Costa Rica. Pp 24.
- 3 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. Fecha de vigencia desde 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Datos de la Publicación Gaceta número 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 334 de las diez horas con cincuenta y cinco minutos del trece de abril de dos mil once. Expediente: 09-300025-0444-LA.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 332 diez horas cuarenta minutos del cuatro de julio del año dos mil tres. Expediente: 01-300069-0295-LA.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 272 de las catorce horas con treinta y cinco minutos del treinta de marzo de dos mil once. Expediente: 06-000870-0641-LA.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 342 de las diez horas con nueve minutos del quince de abril de dos mil once. Expediente: 07-000531-0505-LA.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 119 de las diez horas cinco minutos del tres de marzo del año dos mil seis. Expediente: 03-000607-0505-LA.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 562 de las catroce horas con treinta minutos del seis de julio de dos mil once. Expediente: 05-002428-0166-LA.