

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)

<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

### TEMA:

### JURISPRUDENCIA DEL ARTICULO 81 INCISO D

INTRODUCCIÓN: En el presente informe usted encontrará jurisprudencia acerca del artículo 81 enfocado primordialmente en el inciso D. que dice: ..." ARTICULO 81.- Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:... d: "...d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;"... Citando algunos ejemplos jurisprudenciales.

## Índice de contenido

### JURISPRUDENCIA

Despido justificado: Despido justificado y revocación de nombramiento por incurrir en faltas graves y gravísimas en detrimento de la institución y su jefe inmediato.....3

Despido: Concepto de injuria y calumnia .....9

Despido justificado: Apoderamiento de fondos públicos administrados por el patrono mediante recibo de salarios pagados de más constituye falta grave .....13

Empleado público: Despido justificado basado en apoderamiento de fondos públicos administrados por el patrono mediante recibo de salarios pagados de más.....13

Absolutoria penal no incide en proceso laboral y pago de la indemnización debe sustentarse en certeza y no en la duda.....13

Despido injustificado: Fundado en faltas amonestadas anteriormente .....17

Quebranto del principio non bis in ídem .....17

Despido justificado: Análisis sobre la pérdida de confianza y el deber de fidelidad.....20

Trabajador bancario: Despido justificado .....24

**JURISPRUDENCIA:**

*Despido justificado: Despido justificado y revocación de nombramiento por incurrir en faltas graves y gravísimas en detrimento de la institución y su jefe inmediato*

[Sala Segunda]<sup>1</sup>

Texto del extracto:

" I.- El demandante Valderrama González ingresó al Poder Judicial el 1º de julio de 1976 y al momento de los hechos que ocasionaron la revocatoria de su nombramiento, se desempeñaba como oficinista 3 en la Oficina de Recepción de Denuncias del Organismo de Investigación Judicial -hoy Unidad de Recepción y Análisis de Denuncias del Ministerio Público-. Mediante oficio N° 270-RD-97 del 17 de junio de 1997, al actor se le atribuyeron los siguientes cargos: a) permitir el ingreso de personas ajenas a la oficina sin autorización, específicamente al ex-servidor judicial Erick González Meneses; b) usar equipo del Poder Judicial para efectos personales, al confeccionar en una máquina de escribir de la institución un escrito; c) irrespeto al superior jerárquico, por cuanto al ser convocado por la encargada interina de la oficina, Ana Beatriz López Alpízar, se mostró sumamente agresivo, emitiendo improperios contra sus compañeros, y manifestándole a su jefe que lo estaba amenazando; y d) incumplimiento de formalidades al confeccionar la denuncia 000-97-06920, pues intervino como denunciante y a la vez como testigo de actuación (folios 2 a 4 del expediente administrativo disciplinario). Al actor se le revocó su nombramiento a partir del 17 de julio de 1998, con base en la resolución emitida por el Tribunal de la Inspección Judicial N° 48

de las 15:15 horas del 16 de enero de 1998, confirmada por el Consejo Superior del Poder Judicial en sesión 54-98 del 16 de julio de 1998, que tuvo por demostrado que el actor usó equipo del Poder Judicial para efectos personales, al confeccionar en una máquina de escribir de la institución un escrito para un recurso de amparo del ex-servidor judicial Erick González Meneses, conducta incompatible con la prohibición del ejercicio profesional -como expresamente se indicó en el acto administrativo que decretó la revocatoria del nombramiento- y constitutiva de un interés indebido del actor en un asunto pendiente ante los Tribunales, en el que no era parte ni demostró tener un interés legítimo en su resultado, lo que de conformidad con el artículo 9, inciso 7 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en relación con la falta prevista y sancionada en el numeral 191, inciso 1 ídem, configuró una causal de revocatoria de nombramiento para el órgano competente que aplicó el régimen disciplinario. Además se tuvo por acreditada la irrespetuosa conducta hacia su superior Ana Beatriz López Alpízar, constitutiva de falta grave de conformidad con el artículo 192, inciso 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, la que unida a la otra falta acreditada hizo total y absolutamente inconveniente su permanencia en la institución demandada (folios 1-5, 9-16 y 108-109 de los autos, 27, 28-30, 44-45, 74, 75, 101-104 y 137-138 del expediente administrativo disciplinario). Inconforme con lo resuelto, planteó la presente demanda para que en sentencia se condenara al accionado al pago de preaviso, cesantía, aguinaldo y vacaciones proporcionales, reconocimiento de anualidades, reajustes salariales e intereses de ley hasta su efectivo pago. Reclamó también el pago de salarios caídos con sus intereses, así como los daños y perjuicios ocasionados y la reinstalación en el puesto que venía desempeñando, por considerar la sanción impuesta desproporcionada con los hechos que se le endilgan -en el tanto fueran ciertos- y por ende injusto e improcedente el despido. Asimismo solicitó que una vez acogida la demanda y el accionado se demorare en la efectiva cancelación de

sus derechos, se le condene al pago de un 3% mensual sobre los montos que le correspondan. Alegó la prescripción de la potestad disciplinaria solicitando se acoja la misma y que se declaren con lugar todos sus reclamos, con las costas a cargo del accionado (folios 1 a 5 y 27). La representación estatal contestó negativamente la demanda y opuso las excepciones de incompetencia de jurisdicción por razón de la materia, referida al cobro de daños y perjuicios y a la solicitud de reinstalación -resuelta interlocutoriamente a folios 219 y 220-, falta de derecho, prescripción y la genérica sine actione agit (folios 29 a 41). La juzgadora de primera instancia acogió la defensa de falta de derecho y denegó las otras, incluida la de prescripción opuesta tanto por la parte actora como por la demandada, declaró sin lugar la demanda en todos sus extremos y condenó al actor al pago de ambas costas de la acción, fijando las personales en la suma prudencial de cincuenta mil colones (folios 375-390). La parte actora apeló lo resuelto, pero la Sección Primera del Tribunal de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, confirmó el fallo del A-quo (folios 393-399 y 405-410). Ante la Sala reprocha que lo hayan sorprendido con una causal de despido de la cual nunca fue expresamente acusado. Alega que debe respetarse el principio de legalidad, en lo concerniente a las causales de despido taxativamente enumeradas en el artículo 44 del Estatuto del Servicio Judicial, entre las que no se encuentra la de "pérdida de confianza" que sirvió de sustento a la sentencia impugnada, la cual nunca le fue atribuida por la parte empleadora, puesto que las dos causales en que la Inspección Judicial sustentó la resolución N° 48 del 16 de enero de 1998, para fundamentar su despido sin responsabilidad patronal, difieren ostensiblemente de ella. Objeta que los juzgadores de las instancias precedentes hayan tenido la pérdida de confianza como motivo de despido y solicita la nulidad absoluta de la sentencia impugnada, por devenir en nula al fundarse en una causal de despido no enumerada en el citado artículo y además, por ser una causal nueva y

desconocida contra la cual no tuvo la oportunidad de combatir ni defenderse directa, oportuna y apropiadamente como era su derecho, por lo que considera que se violentaron todos los principios y derechos que informan la materia, particularmente el in dubio pro operario, así como sus derechos a un debido proceso y de defensa. Por último pide que se admita prueba pericial para mejor resolver. Con base en esos argumentos pretende que se anule la sentencia recurrida o se revoque, para que se declare con lugar la demanda (folios 419-423). II.- Ante esta tercera instancia rogada, no se puede proponer ni admitir prueba alguna, salvo que fuera absolutamente indispensable para decidir con acierto el punto o puntos en controversia -artículo 561 del Código de Trabajo-, lo que no se da en este asunto; razón por la cual, no es procedente ordenar la prueba pericial para mejor resolver que se solicita a la Sala con ese carácter (En ese sentido consúltense, entre otras, las sentencias N°s 251, de las 10:20 horas del 24 de mayo; 319, de las 11:10 horas del 26 de junio; 333, de las 10:50 horas del 28 de junio; 370, de las 14:40 horas del 26 de julio; y, 595, de las 10:00 horas del 29 de noviembre, todas del 2002 (sic)). III.- Para esta Sala es incuestionable que la finalización de la relación estatutaria de todo funcionario judicial, debe sustentarse en una de las causas previstas en el Estatuto de Servicio Judicial, la Ley Orgánica del Poder Judicial o el Código de Trabajo, de acuerdo con el principio de legalidad que impera en nuestro ordenamiento jurídico, según el cual las actuaciones de la administración están sometidas a lo que expresamente le permita la ley -normativa reguladora de las potestades públicas-. Al actor se le revocó su nombramiento a partir del 17 de julio de 1998, con base en la resolución emitida por el Tribunal de la Inspección Judicial, N° 48 de las 15:15 horas del 16 de enero de 1998, confirmada por el Consejo Superior del Poder Judicial en sesión 54-98 del 16 de julio de 1998, que tuvo por demostradas dos de las cuatro faltas que se le atribuyeron durante la tramitación del proceso en vía administrativa: a) la confección y redacción de un escrito

presentado en un recurso de amparo del ex-servidor judicial Erick González Meneses, utilizando mobiliario y equipo del propio Poder Judicial, conducta evidentemente incompatible con la función judicial que prohíbe el ejercicio profesional del derecho a todo funcionario judicial y constitutiva de un interés indebido del actor en un asunto pendiente ante los Tribunales, en el que no era parte ni demostró tener un interés legítimo en su resultado y; b) la conducta irrespetuosa hacia su superior Ana Beatriz López Alpízar, que unida a la anterior falta hizo total y absolutamente inconveniente su permanencia en la institución demandada, por haber infringido los artículos 9 incisos 1 y 7 -el primero causa de despido directo según el inciso 2- en relación con los numerales 191 incisos 1 y 192 inciso 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, constitutivos de falta gravísima y falta grave de conformidad con las disposiciones legales citadas, así como el artículo 81 inciso 1) del Código de Trabajo. Esa fue la razón por la cual se le revocó el nombramiento al actor -falta gravísima y falta grave-, conductas que a no dudarlo ocasionaron en la empleadora una pérdida de confianza, que en el caso concreto no es una causal de despido por sí, como se insinúa, sino más bien una consecuencia de las conductas en que incurrió el actor. El artículo 191 inciso 1 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, considera falta gravísima la infracción de las incompatibilidades en ella establecidas. El Diccionario Enciclopédico de todos los Conocimientos, Pequeño Larousse, Ediciones Larousse, última edición, París 1972, p 487, define en una de sus acepciones el término "incompatibilidad", como " Imposibilidad legal de ejercer simultáneamente ciertas funciones ". Es evidente la imposibilidad legal de todos los funcionarios y empleados del Poder Judicial, de ejercer su puesto simultáneamente con la profesión de abogado e interesarse indebidamente en asuntos pendientes ante los tribunales, así como externar su parecer sobre ellos, por estarles vedado colaborar

o asesorar en forma alguna a las partes de los procesos

pendientes de resolver, a fin de garantizar la transparencia, objetividad, seriedad e imparcialidad de ese Poder de la República. La infracción a dicha incompatibilidad contemplada dentro de las prohibiciones de los incisos 1 y 7 del artículo 9 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, constituye falta gravísima de conformidad con el artículo 191 inciso 1 de la citada ley orgánica. En este asunto se acreditó que el señor Gerardo Valderrama González -quien era y es profesional en derecho- participó en la elaboración y redacción de un documento presentado por un ex-compañero en un proceso judicial contra sus superiores -representantes patronales del Organismo de Investigación Judicial y por ende del Poder Judicial-, utilizando mobiliario y equipo de su empleador para un fin distinto al encomendado, además de interesarse en forma indebida en dicho asunto pendiente ante los tribunales, en el que no tenía ningún interés personal ni familiar que lo enmarcara dentro de las excepciones del artículo 244 de la Ley Orgánica del Poder Judicial, falta que revistió gravedad suficiente para sustentar su despido con justa causa al resultar indubitadamente gravísima. También se acreditó la conducta irrespetuosa hacia su superior inmediato, constitutiva de falta grave (folios 28, 29-30, 44-45, 101, 136, 137-138, 201-204 y 273-274 del expediente administrativo disciplinario) . La resolución de la Inspección Judicial N° 48 de las 15:15 horas del 16 de enero de 1998, confirmada por el Consejo Superior del Poder Judicial en sesión 54-98 del 16 de julio de 1998, es clara y permite concluir que al demandante se le revocó su nombramiento, por los dos hechos anómalos arriba atribuidos constitutivos de falta gravísima y grave a las obligaciones impuestas por la relación estatutaria. Así las cosas, después de analizar la prueba constante en autos, según las reglas del correcto entendimiento humano -sana crítica racional-, la Sala llega a la ineludible conclusión de que la parte empleadora revocó el nombramiento de Gerardo Valderrama González con justa causa, al haber incurrido este efectivamente en las faltas a él endilgadas por la parte empleadora y por ende, en

la causal de revocatoria de su nombramiento prevista por el inciso 1 del artículo 191, en relación con el 195, inciso ch), párrafo in fine de la Ley Orgánica del Poder Judicial e inciso l), del artículo 81, del Código de Trabajo. Por consiguiente, no puede concluirse en el sentido pretendido por el recurrente, que se violentaron todos los principios y derechos que informan la materia, particularmente el in dubio pro operario, el debido proceso y derecho de defensa. IV.- De acuerdo con las consideraciones precedentes, no se pueden acoger los reclamos planteados por el recurrente, por lo que procede confirmar el fallo impugnado, en todos sus extremos."

***Despido: Concepto de injuria y calumnia***

[Sala Segunda]<sup>2</sup>

Texto del extracto:

"III [...] Entrando a valorar, entonces, la nota que la demandante le envió a su entonces patrono, la Sala estima que fue correctamente apreciada, por los juzgadores de instancia. En efecto, no se puede extraer de ella la intención de injuriar ni calumniar al empleador, sino de plantear una enérgica protesta, ante el irrespeto de los derechos laborales, que tutela el Ordenamiento Jurídico. Según la parte demandada, el hecho de que, la actora, haya enviado copias de esa carta a entidades como la Caja Costarricense de Seguro Social, el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social y el Colegio de Médicos y Cirujanos, denota ánimo de desprestigiar y de perjudicar, criterio que no se comparte, porque las dos primeras son indudablemente autoridades

competentes, encargadas constitucional y legalmente de velar por el cumplimiento de la normativa laboral, y, en cuanto al Colegio de Médicos, la baja escolaridad de la accionante, tan recalcada por la parte demandada, explica que ella haya creído que también ese organismo resultaba competente para poder conocer de los hechos denunciados, así como el tono usado por ella. Al comentar los incisos a) y c) del artículo 81, del Código de Trabajo (que son los que se refieren a las injurias y calumnias que, el trabajador, cometa en contra de su patrono como causal de despido) CARRO ZÚNIGA indica : "En el contrato de trabajo (expreso o tácito) se encuentran comprometidos factores personales y ético-morales que convierten la consideración, el buen trato y el respeto recíprocos, más que en obligaciones contractuales, en principios guías de las relaciones obrero-patronales (...). Ahora bien, cuando la ofensa trasciende el plano general y se particulariza porque agrede la dignidad o el honor del patrono, su representante o del compañero, se configura la injuria. Respecto de ésta y la calumnia la primera pregunta que surge es en el sentido de si el Código de Trabajo se refiere a las figuras penales del mismo nombre (injuria y calumnia) (...). Para nosotros el Juez de Trabajo no debe verse limitado en sus apreciaciones tendientes a establecer si determinados hechos constituyen o no "injuria" o "calumnia", por el dogmatismo y el rigor conceptual que son propios del Derecho Penal. Pensamos, sin embargo, que el Derecho Penal sí debe gobernar lo que son las nociones de injuria y calumnia. Y a tales propósitos debemos tener por "injuria" toda ofensa de palabra o de hecho dirigida contra la dignidad o el decoro (del patrono, sus representantes o compañeros de trabajo), sea que se le diga en su presencia al ofendido o por medio de comunicación enviada a él; al paso que por calumnia habría que entender la imputación falsa contra cualquiera de ellos, de haber cometido un delito. Lo fundamental, a nuestro juicio, radica, en uno y otro caso, en una conducta que ofende la dignidad o el honor, repetimos, aún cuando no se dieran todos los elementos

necesarios para que se configure el delito en sentido penal. Lo que sí es importante tener en cuenta, de toda suerte, es que la falta podría quedar excluida como justo motivo, si de los hechos que la configuran no se desprende un propósito realmente ofensivo " (el subrayado es del redactor) ( Las justas causas de despido en el Código de Trabajo y jurisprudencia de Costa Rica , Juritexto, San José, 1992, p.p. 32-35). Precisamente tal propósito ofensivo, es lo que se echa de menos, en el caso concreto, lo que impide que pueda tenerse por configurada la falta. De lo expuesto por Carro Zúniga se colige, también, que no era (ni es) necesario decretar prejudicialidad alguna, tampoco suspender los procedimientos; pues, como bien lo señalaron los juzgadores de instancia, de lo que se trata aquí es de examinar, únicamente, si la conducta de la actora debe catalogarse como una falta, en términos estrictamente laborales, es decir, si afectó irremediablemente el respeto y la armonía que deben regir dentro de este tipo de relaciones; análisis que, por las razones ya indicadas, arroja un resultado claramente negativo. Por último, se siente agraviado el recurrente porque, los juzgadores de instancia, no tuvieron por acreditadas las calumnias acusadas, debido a que la parte demandada no demostró la falsedad de los hechos denunciados, por la actora, en la misiva en cuestión; y ello, en su criterio, viola el principio de presunción de inocencia, según el cual era a la actora a quien le correspondía probar su culpabilidad. Sin embargo, la regla de la carga de la prueba, aplicable en esta sede especial de lo laboral, no es esa, sino la que le exige al patrono acreditar, fehacientemente, la justa causa de despido, tema al cual se ha referido la Sala reiteradamente. En efecto, de conformidad con lo establecido en el artículo 82 del Código de Trabajo, en relación con el inciso 2), del numeral 317, del Código Procesal Civil (aplicable a la materia laboral, por disponerlo así el artículo 452 de aquel cuerpo normativo) la parte empleadora tiene la carga procesal de demostrar la justedad del despido ; si no lo hace, el trabajador tiene derecho a las indemnizaciones dispuestas por ley,

para el caso del despido incausado (sobre el punto, se pueden consultar, entre otros, los Votos, de esta Sala, N°s. 65, de las 15:30 horas, del 10 de abril de 1997; 40, de las 9:30 horas, del 12 de enero del 2000; 173, de las 9:37 horas, del 11 de febrero del 2000; 553, de las 10:25 horas, del 24 de mayo del 2000; 572, de las 10:20 horas, del 2 de junio del 2000; y, 710, de las 10:05 horas, del 21 de julio del 2000). Por ello fue que, los juzgadores de instancia, le exigieron a la parte accionada demostrar la falsedad de los hechos denunciados por la actora, falsedad que, precisamente, es lo que caracteriza a la figura de la "calumnia", por la "exceptio veritatis". Cabe agregar que, en la carta de despido, se alegó una supuesta pérdida de confianza en la accionante, respecto del manejo de medicamentos que se le había encomendado, por estar en juego la salud humana. Sin embargo, tampoco se considera que, dicha falta (eventualmente encuadrable en el inciso 1), del artículo 81, del Código de Trabajo) se haya configurado; pues, como ya se señaló, para determinar su existencia era indispensable examinar la conducta imputada al trabajador, en relación con la índole propia de las labores a él encargadas (ver Voto N° 353, de las 10:40, horas del 5 de abril del 2000). En el caso concreto, no se aprecia que exista relación alguna entre la suscripción y el contenido de la nota en cuestión y las tareas específicas de preparación y de envase de medicamentos, que realizaba la demandante. IV -. Por carecer absolutamente de cualquier asidero jurídico, se debe rechazar el recurso planteado; procediéndose a confirmar el fallo impugnado."

*Despido justificado: Apoderamiento de fondos públicos administrados por el patrono mediante recibo de salarios pagados de más constituye falta grave*

*Empleado público: Despido justificado basado en apoderamiento de fondos públicos administrados por el patrono mediante recibo de salarios pagados de más*

*Absolutoria penal no incide en proceso laboral y pago de la indemnización debe sustentarse en certeza y no en la duda*

[Sala Segunda]<sup>3</sup>

Texto del extracto:

" IV.- RECURSO DE LA PARTE ACTORA: Con motivo del despido afrontado, el señor REYES NOGUERA formuló un proceso ordinario laboral alegando como base de sus pretensiones ser perjudicado por un despido sin justa causa. Al resolver el asunto en casación, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, confirmando lo resuelto por el juzgado de primera instancia, declaró sin lugar la demanda en todos sus extremos por medio del fallo N° 249 de nueve horas diez minutos de 16 de octubre de 1992. En esa oportunidad consideró: " Hecho un estudio sobre las incapacidades que, se acreditó, tuvo el señor Reyes, en su último año de trabajo, consta que, de los cheques que se le giraron, dos, los Nos. 477878 y 478770, el primero -por un monto de catorce mil ciento treinta y un colones, cincuenta céntimos- (y que no cuenta con ningún justificante), y el segundo -por treinta y cinco mil setecientos cincuenta colones, con un exceso de dos mil cuatrocientos veintitrés colones, ochenta y cinco céntimos, le fueron pagados en fechas cercanas a uno de los períodos en que estuvo incapacitado (del 7 de agosto al 5 de setiembre de 1990). Respecto de la

incapacidad que experimentó del 9 al 23 de marzo de mil novecientos noventa, se le cancelaron, en ese mes, y en abril inmediato siguiente, dos cheques, los Nos. 454338 -por diez mil quinientos treinta y cuatro colones- y 455989 -por nueve mil veintinueve colones-, sin que exista sobregiro o pago infundado en ellos dos. La incapacidad que padeció entre el 6 y el 27 de mayo de 1989, resulta intrascendente para las faltas atribuidas al actor, toda vez que, según se observa, fue en el año 1990 que se le hicieron pagos de más o sin motivo, a raíz de los cuales se le despidió. Si no se acreditó que el patrono le adeudara alguna cantidad, en ese tiempo, por cualquier otro concepto, que le hiciera albergar duda acerca de la razón para tales desembolsos, debió percatarse del excedente y ponerlo en la inteligencia de sus superiores. Conocedor de cuál era su salario, y de la forma en que se divide su pago (entre el patrono y la Caja Costarricense de Seguro Social), cuando hay incapacidades, en los cheques Nos. 477878 y 478770 mencionados, retiró y disfrutó de más de dieciséis mil colones que superaban lo que debía recibir. Por su parte, los quince mil quinientos setenta y cinco colones que se le giraron en el cheque N ° 473369, los diez mil quinientos setenta y cinco colones en el N ° 469818, y los treinta y cinco mil quinientos setenta y cinco colones en el N ° 468278, carecían de total fundamento, y no podría el señor Reyes haberlos atribuido a pagos por incapacidades, puesto que no había experimentado ninguna, a la que pudieran imputársele. De tal manera, que no es correcto el razonamiento del ad quem según el cual dichas sumas pudieron haber sido confundidas con pagos por incapacidades reales. Tampoco podría dársele cabida en el sub lite al principio del "in dubio pro operario", en la medida de que no existe ninguna situación de duda, ni sobre la interpretación que deba darse a disposición alguna, ni en torno a la participación que haya tenido el demandante en los hechos que se le reprochan. Sin menor esfuerzo debe concluirse que se apoderó de fondos públicos administrados por su patrono, con lo que perfeccionó la falta prevista por el

inciso d), del artículo 81 del Código de Trabajo, comportamiento que dio fundamento para el despido, sin responsabilidad patronal, que acordó la entidad demandada. " Así las cosas, es claro que, tanto en sede administrativa cuanto laboral, el señor CARLOS ANTONIO REYES NOGUERA resultó responsable por una falta grave en su trabajo, que si bien finalmente no correspondió a un delito, sí a una " . . . falta contra la propiedad en perjuicio directo de su patrono. " De tal suerte que si por duda razonable no le fue sancionado con el delito de complicidad en peculado en sede penal, es lo cierto que sus acciones conllevaron un detrimento directo a los fondos públicos, lo que resultó suficiente para mantener el despido llevado a cabo. Por ello, la posibilidad de una eventual reinstalación se encuentra descartada a la fecha y la decisión del Tribunal de Juicio de Limón que lo absolvió de pena y responsabilidad en razón de existir duda razonable respecto a la comisión del delito de complicidad en peculado, en nada varía el despido del cual fue sujeto y que, sin lugar a duda, se encuentra firme desde hace varios años, sin que en la actualidad exista causa válida y eficaz que permita una reconsideración del mismo. En cuanto al segundo reproche formulado por la parte actora, en razón de la manera en que se resolverá el recurso interpuesto por JAPDEVA, se omite pronunciamiento sobre sus fundamentos, siendo lo procedente rechazar en su totalidad la apelación del accionante.-

V.- SOBRE EL RECURSO DE APELACIÓN DE JAPDEVA: Luego del estudio correspondiente del sub litem, este Tribunal arriba a la conclusión que la aquí apelante lleva razón en su reclamo. Tanto el informe de la Auditoría General de JAPDEVA cuanto la resolución de despido de la Presidencia Ejecutiva de esa entidad, determinaron el manejo irregular de fondos públicos por parte de varios funcionarios dentro de los cuales se encontraba el actor. Por consiguiente, era obligación del ente demandado proceder a denunciar ante el Ministerio Público tal situación, independientemente del resultado final de la investigación y el eventual proceso que ello generara. Lo importante ciertamente, a

fin de no dar cabida a una denuncia calumniosa, era que efectivamente se apoyara en hechos reales, como al final se confirmó con lo decidido por el Tribunal Penal. Ahora bien, para el caso concreto, téngase presente que inclusive, por tratarse de fondos públicos, el Ministerio Público podía haber actuado de oficio. Pero en todo caso, aún planteada la denuncia ante el deber de los funcionarios públicos que se habían enterado de los actos irregulares, el ESTADO, por medio del Ministerio Público, era el encargado de continuar con la investigación de ese delito de acción pública, tal y como en realidad lo hizo, llegando a concluir que existía causa suficiente para sustentar un proceso penal. Elevado a juicio el asunto, determinó el órgano jurisdiccional encargado que existía una duda razonable que imposibilitaba arribar a la certeza que requiere el delito de complicidad en peculado, aplicándoseles en consecuencia a la mayor parte de los imputados el principio de indubio pro reo. A partir de lo expuesto, son dos las conclusiones fundamentales. En primer lugar, existía un deber por parte de los funcionarios de JAPDEVA para denunciar los hechos descubiertos en relación con el aquí actor, lo que descarta – dado que inclusive ningún quebranto a la realidad ha sido probado o alegado – la antijuricidad de dicha acción, pues por el contrario, el no hacerlo, sí les implicaba responsabilidad por omisión. Así las cosas, dado ese deber, que en nada se vincula con los efectos finales de la investigación que se originó, resulta imposible endilgarle responsabilidad a esa institución accionada, pues incluso fue el Ministerio Público el que detectó elementos suficientes para llevar el asunto hasta juicio, decisión propia de ese órgano y que tampoco es atribuible a JAPDEVA. De reclamar alguna responsabilidad en la especie, debió hacerse específicamente contra EL ESTADO, a partir de la decisión adoptada por el Ministerio Público. Con ello, es claro que ninguna relación causal es posible establecer entre las lesiones morales que se acusan y la obligada denuncia que planteó la demandada en contra del actor, lo que impone el rechazo no sólo de los daños

materiales y perjuicios solicitados, sino también del daño moral aprobado, extremo sobre el cual corresponde revocar la sentencia apelada, acoger la excepción sine actione agit en su acepción de falta de legitimación pasiva, para en su lugar denegarla. En segundo término, precisando sobre el tema de la responsabilidad del Estado-Juez, cabe tener presente a mayor abundamiento, que el legislador, en pos del ejercicio de la actividad represiva pública, limitó los supuestos de indemnización posibles en esta materia y para que proceda es necesario que la absolutoria se sustente en certeza y no en la duda, tal y como ocurre en la especie. En efecto, al amparo del numeral 271 del Código Procesal Penal es posible arribar a tal conclusión ( ver en este sentido voto N° 115-F-98 de catorce horas treinta minutos de 11 de noviembre de 1998 ). De tal suerte que tampoco procedería el resarcimiento pretendido en este asunto, menos respecto de una institución que no tenía a su cargo la acción penal pública, lo que también llevaría denegar las indemnizaciones peticionadas en este proceso. Por último, en cuanto a las costas se refiere, al amparo del numeral 222 del Código Procesal Civil y 99 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, se resuelve este asunto sin especial condenatoria en costas, ya que, a juicio de este Tribunal, es claro que la parte, en razón del difícil proceso que enfrentó, considerara que contaba con suficiente motivo para litigar, y tal buena fe, debe considerarse para esta decisión."

***Despido injustificado: Fundado en faltas amonestadas anteriormente***

***Quebranto del principio non bis in ídem***

[Sala Segunda]<sup>4</sup>

Texto del extracto:

"II. De conformidad con la prueba incorporada al expediente, se desprende que, efectivamente, el actor incurrió en una serie de anomalías cuando desempeñaba el cargo de Jefe del Departamento de Producción en la empresa demandada, tales como irrespetar las normas de higiene y de seguridad en el centro laboral, ser el responsable de un faltante de camarón, apropiarse de viáticos que no le correspondían, instigar al resto de sus compañeros para aplicar el sistema de tortuguismo dentro de la empresa y, además, consentir una pelea dentro del recinto laboral, entre dos subalternas, sin llegar a aplicarles el régimen disciplinario. Todas estas supuestas faltas o incumplimientos contractuales, dieron lugar a correcciones disciplinarias, por parte del jefe inmediato del accionante, consistentes en amonestaciones escritas, fechadas los días 16 y 21 de setiembre de 1992, tal y como se observa en los documentos visibles a folios 2, 3, 4 y 5 del expediente. III. Con base en los mismos hechos y fundamentados en el contenido de los artículos 71, incisos b), d), y h) y 81, incisos d), f), h) y l), del Código de Trabajo, el patrono procedió al despido sin responsabilidad laboral del señor C.C., según carta que obra al folio 3, rigiendo el mismo a partir de la misma fecha de la carta, o sea desde el 21 de setiembre, que coincide con la última amonestación escrita impuesta al actor. Por ello, bien han hecho los juzgadores de instancia en entender que una o varias faltas laborales, no pueden sancionarse dos veces, pues conculcaría el principio constitucional del non bis in ídem, razón por la cual el despido de que fue objeto el trabajador, no puede entenderse como justificado, ya que si bien las faltas o los incumplimientos contractuales realmente existieron, tal y como se desprende de la prueba aportada al proceso, fueron previamente sancionados por el empresario, con amonestación escrita, y solo si

el trabajador volvía a incurrir en ellas, se hacía viable la máxima sanción del despido. IV. Obsérvese además que, la acción de personal, toma como base para el despido, las mismas disposiciones legales utilizadas para la amonestación, sin ni siquiera detallar, aunque fuese de forma somera, los incumplimientos al contrato de trabajo y a las órdenes del patrono en que se dice incurrió el trabajador; sino más bien se limita a transcribir los mismos numerales del Código Laboral que había tomado para fundar la imposición de las amonestaciones, creando con ello indefensión a la parte actora, para presentarse ante los Tribunales de Trabajo, ya que la carta de despido adolece de la debida indicación de las faltas o de los incumplimientos cometidos por el accionante, suponiendo éste que los mismos son los que motivaron las amonestaciones ya sufridas y que, en ningún caso, son valederos para poder imponer otra sanción [...]. VI. Con respecto a la condenatoria en daños y perjuicios, contra la que también alega el recurrente, ha reiterado la Sala que los mismos proceden como consecuencia de la declaratoria de improcedencia del despido cuando, presentada la demanda judicial, el patrono no demuestra de forma efectiva la justificación del despido o sea la prueba de los incumplimientos contractuales o de las faltas laborales alegadas; razón por la cual, en el presente proceso, si bien el trabajador incurrió en una serie de faltas, las mismas fueron previa y debidamente sancionadas con amonestación escrita y con ello el despido de que fue objeto el trabajador, carece de fundamentación alguna. En tal virtud, la condenatoria de seis meses de salarios, a título de daños y perjuicios, como directa consecuencia de la improcedencia del despido, resulta ajustada a lo que al respecto dispone el artículo 82 del Código de Trabajo. VII. En lo que sí lleva razón el recurrente es en cuanto a la improcedencia del reconocimiento judicial del pago de las vacaciones, a que tenía derecho el actor; pues si bien los derechos de los trabajadores son irrenunciables, el desistimiento judicial expreso y voluntario de cualquier extremo de la petitoria, incluido en la demanda,

surte plenos efectos judiciales y amerita pronunciamiento expreso por parte del juzgador que conoce del asunto; operando, entonces, como una de las formas anormales de terminar el proceso, solo que en el caso de autos, al ser tal desistimiento únicamente sobre uno de los extremos de la demanda, ha subsistido la misma en cuanto a lo demás; como acertadamente lo resolvió el juzgador de primera instancia, con el único vicio de que luego lo acogió en sentencia. Así las cosas, tal petitoria ha de tenerse por desistida, reformándose el fallo recurrido en cuanto otorgó ese reconocimiento; el cual, ahora, se rechaza. VIII. Por último, la condenatoria en intereses sobre los extremos reconocidos en sentencia, a partir del despido mismo, resulta también ajustada a derecho y el hecho de que el trabajador no haya indicado el momento a partir del cual deben otorgarse, no es obstáculo para que el juzgador los reconozca a partir de la ruptura ilegítima del vínculo laboral, pues lo que está haciendo es declarando un derecho. Igual suerte debe correr el pago de las costas, ya que por disposición legal, al vencido se le condenará al pago de las mismas y no encuentra la Sala motivo razonable alguno para exonerar de ese pago a la parte vencida."

***Despido justificado: Análisis sobre la pérdida de confianza y el deber de fidelidad***

[Tribunal Trabajo, Sección IV]<sup>5</sup>

Texto del extracto:

"4.- En armonía con el cuadro fáctico analizado, debemos resaltar que el contrato de trabajo obliga a las consecuencias que la

legislación, las buenas costumbres y la moral impongan en todo lugar de trabajo y era elemental que don Gerardo Calderón Badilla tenía que ser muy cuidadoso con el manejo del numerario que recibiera o recaudara de los choferes, cuya exigencia se requiere de todo empleado que realice este tipo de labores. Al respecto, es menester resaltar que lo importante no es la cantidad de dinero que se retuvo -no sabemos con que fines- sino la buena fe y confianza que siempre debe existir entre el patrono y sus empleados, máxime cuando éstos son encargados de los dineros y títulos valores por las negociaciones que se realizan, las cuales llegan a montos millonarios en muchos de los casos. Ratificando nuestra posición jurídica, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en un asunto similar emitió el Voto N° 2003-159 y ahí señaló: "En el caso concreto, debe tenerse en cuenta la especial función desempeñada por el demandante, como cajero en la sociedad accionada; pues, dado que su actividad le exigía manejar dinero y valores pertenecientes a la empleadora, su verdadero comportamiento debió haber sido puntual, riguroso y transparente".

5.- Tocante a la pérdida de confianza debemos señalar que desde el inicio de los procedimientos, se le ha venido achacando al actor una actuación irregular que llevó al empleador a perder la confianza que se había depositado en él y es en esas circunstancias en que se sustentó el despido justificado de marras. En torno a este concepto, es necesario advertir que la pérdida de confianza no es, en sí mismo, un elemento fáctico, sino que es la consecuencia de una conducta objetiva del trabajador como se admite en todos los casos. Por eso éste estado psicológico no es algo que se pueda dejar a la simple apreciación subjetiva del patrono, sino que debe fundarse en hechos que en forma racional y palmaria, hagan derivar elementos suficientes que permitan arribar a la firme convicción de que se ha producido la conducta irregular atribuída al trabajador y ello impide que se mantengan las buenas relaciones exigidas en todo contexto laboral. En ese sentido la Cámara de Casación en su Voto N° 33 de las

quince horas del cinco de abril de mil novecientos ochenta, en lo conducente refirió: "...La pérdida de confianza del patrono hacia el trabajador sólo es causal de despido justificado, cuando la misma vaya acompañada de circunstancias objetivas que justifiquen tanto la actitud del patrono, como la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe realizándose con la confianza mutua que debe existir entre el patrono y el trabajador, por constituir la conducta de este último, un motivo suficiente para dar por concluido el contrato de trabajo con base en el artículo 81 del Código de Trabajo...". Como vemos, en la especie quedó ampliamente demostrado que con esta actuación irregular del accionante, resultaba imposible que siguiera existiendo la confianza que en un principio se dio entre ambas partes y por ello el despido resultó ser justificado y sin responsabilidad patronal. Corolario de lo anterior, la conducta desplegada por el actor constituye una falta que atenta contra los intereses de la demandada y contra los principios de Lealtad y Buena Fe que siempre deben darse en este tipo de vínculos laborales, máxime que por la naturaleza de su función, él debió conducirse con total fidelidad y honestidad, en razón de la protección que debía brindar a los fondos que manejaba. El Maestro español don Manuel Alonso García, en su obra denominada "Curso de Derecho del Trabajo", página 466, refiriéndose al deber de fidelidad, señaló: "...El deber de fidelidad es un deber moral o ético que tiene, sin embargo, consecuencias jurídicas evidentes y muy concretas (...) El deber de fidelidad envuelve un sentido tan amplio que resulta difícil ofrecer una noción del mismo. Basado en la confianza que debe considerarse característica de la relación de trabajo, la naturaleza fiduciaria de ésta acusa más todavía el sentido de tal obligación. Implica, en todo supuesto, un comportamiento leal del trabajador respecto del empresario traducible en la confianza que ha de ser normal reguladora de la recíproca conducta de los sujetos de la relación...". En razón de lo expuesto, es irrelevante que el dinero de marras, se haya recuperado, pues lo importante es

que la patronal tuvo motivos suficientes para perderle la confianza, a lo que debemos sumar que se trata de un trabajador que por su cargo, estaba en forma diaria en contacto con valores y numerario de la cooperativa denominada Coopecaraigres. En apoyo de nuestra tesis, se transcribe en forma parcial el Voto N° 25 de las nueve horas veinte minutos del treinta de marzo de mil novecientos noventa del citado órgano de casación, por la contundencia de su tesitura: "...Es obvio que el quebrantamiento de tal principio se torna en una infidelidad y ésta siempre ocasiona perjuicio al patrón aunque no haya habido detrimento económico o cuando no llegue a consumarse...".-

6.- Debemos agregar además, que las condiciones personales que se valoran en una determinada persona, para ser contratada, así como la transparencia en el ejercicio de las labores conexas o directamente relacionadas con su trabajo, por su evidente naturaleza de "intuitu personae" , deben mantenerse a lo largo de toda la contratación y en el caso presente, en forma justificada, la empleadora perdió objetivamente la confianza en don Gerardo, por los hechos que quedaron debidamente comprobados, según el material probatorio analizado con buen tino por el Despacho a quo. De ahí que no lleva razón, el impugnante en sus alegatos, pues los motivos del despido obedecieron a la actuación que desplegó y que contravino los más elementales principios de confianza que deben existir siempre hacia el empleador. Dentro de ese orden de ideas, es preciso señalar que en el caso concreto se dieron las causas suficientes que provocaron la pérdida de confianza del patrono, porque con el actuar del actor se hacía imposible que perdurara tal vínculo laboral. Ahora bien, en relación con el Principio de Proporcionalidad, es necesario señalar que entre el hecho infractor y la medida disciplinaria, siempre debe darse una correlación de entidad o ecuación de equilibrio y debe operar una verdadera correspondencia entre la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción, considerando los suscritos que en el sub examine, ésta actuación si revistió la característica de gravedad,

tal y como lo exige el artículo 81 del Código de Trabajo. Con la idea de recalcar nuestra tesitura, hemos de indicar que este deber está relacionado con valores éticos y morales y la deslealtad implica el incumplimiento de los ineludibles preceptos morales de fidelidad y de respeto que en este caso fueron violados. De ahí que los argumentos esgrimidos en el recurso de alzada, carecen de validez para los suscritos Juzgadores de segunda instancia.-  
7.- Como se observa claramente, la valoración de la prueba no fue parcializada a favor del patrono, sino que más bien por el principio de la comunidad probatoria, todo el material allegado a la encuesta, fue analizado con buen tino por parte del Juzgador a quo, teniendo como norte la sana crítica, razón por la cual se impone la confirmación de la sentencia.- "

***Trabajador bancario: Despido justificado***

[Sala Segunda]<sup>6</sup>

Texto del extracto:

"III.- Se discrepa de los tribunales de instancia en cuanto a la calificación de los hechos que motivaron el despido y se estima que la conducta expuesta por el actor sí constituye una falta grave a sus deberes y obligaciones anejas al contrato de trabajo que lo ligaba con el Banco demandado. Ante un conflicto de tipo laboral que un grupo de trabajadores del demandado mantenía con la Institución, el [Jefe de un Departamento del Banco accionado], en una reunión celebrada en su oficina, les hizo ver que la gestión por vía administrativa ante el Banco había fracasado, por lo que les recomendaba establecer una demanda judicial, a través de un bufete de abogados amigos suyos, mediante una retribución de la

cual él participaría, según dejó admitido en esa misma reunión. El actor trabajaba en ese mismo Departamento y [ambos eran estudiantes de Derecho]. A solicitud de su compañero intervino en la reunión [opinando sobre el monto de los honorarios que debían pagarse] y en ella fue presentado como alguien que formaba parte de aquel bufete [...]. La imagen que queda de esa intervención en lo que toca al demandante es la de una persona vinculada al bufete que se estaba sugiriendo y que estaba actuando en colaboración o de común acuerdo con [su compañero]; ello independientemente de que el actor fuera utilizado en esos términos o de que hubiera actuado en forma deliberada para inducir a dichas personas a utilizar, en razón del interés puesto de relieve, los servicios del bufete recomendado. Ese comportamiento es completamente inaceptable, porque lesiona el deber de lealtad que como parte de la obligación de obrar de buena fe está implícito en todas las relaciones humanas normales y con mucha más razón debe estarlo en una de tipo laboral en que de lo que se trata es la atención de intereses ajenos. Resulta comprensible que cualquier patrón ante una situación de esa naturaleza pierda la confianza en el servidor, pues ya no existe la certeza de que los intereses encomendados van a merecer de ese empleado la atención y el cuidado que siempre se espera de alguien identificado positivamente con su trabajo, lo cual quiere decir también con la parte patronal. De ahí que el Banco bien pudo despedir al actor de acuerdo con el artículo 81, inciso 1, del Código de Trabajo."

**FUENTES CITADAS:**

- 1 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 3 de las nueve horas cuarenta minutos del diez de enero de dos mil siete. Expediente: 99-000110-0166-LA.
- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 4 de las diez horas del tres de enero de dos mil uno. Expediente: 99-000457-0166-LA.
- 3 TRIBUNAL CONTESTIOSO ADMINISTRATIVO. Sentencia número 15 de las nueve horas cuarenta minutos del quince de febrero de dos mil seis. Expediente: 00-000965-0163-CA.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número dieciseis de las catorce horas treinta minutos del veintidós de enero de mil novecientos noveta y siete. Expediente: 95-000012-0005-LA.
- 5 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA. Sentencia 22 de las dieciocho horas cuarenta y cinco minutos del diecinueve de enero de dos mil siete. Expediente: 04-300073-0217-LA.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia número 25 de las nueve horas veinte minutos del treinta de marzo de mil novecientos noventa. Expediente: 90-000025-0005-LA.