

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 DE DESPIDO POR FALTA GRAVE**

**INTRODUCCIÓN:** A lo largo del presente informe, se recopila una serie de extractos jurisprudenciales, donde se analiza el tema del despido justificado, debido a faltas graves. Se examinan las consideraciones jurídicas de la falta grave como causal de despido, así como el despido de un empleado judicial, por conducta agresiva y violenta. Por último, se aborda un caso en el que una trabajadora agredió de palabra a una compañera de trabajo.

**Índice de contenido**

1. Jurisprudencia.....	2
a. Consideraciones acerca del contenido de "falta grave" como causal de despido.....	2
b. Despido de empleado judicial que ante requerimiento policial se niega a mostrar documentos de identificación, e incurre en intento de soborno, agresividad, amenazas, violencia y maltrato verbal.....	5
c. Trabajadora que agrede de palabra a compañera.....	8

**DESARROLLO:**

**1. Jurisprudencia**

**a. Consideraciones acerca del contenido de "falta grave" como causal de despido**

[TRIBUNAL DE TRABAJO]<sup>1</sup>

"4. - Recordemos que en tratándose de servidores públicos, debemos tener en cuenta que la conducta intachable de estos trabajadores debe mantenerse siempre y con mayor razón cuando están laborando, porque su investidura se lo exige, independientemente del puesto que desempeñe cada uno. Por ello y cuando se trata de casos en donde están involucrados este tipo de servidores, la jurisprudencia ha sido muy rigurosa y cuidadosa, porque deben mantener y conservar una imagen, que muchas veces se ve deteriorada, por determinadas actuaciones contrarias a derecho, como sucedió en la especie. Además resulta menester señalar que toda entidad del Sector Público se financia con los dineros recolectados por medio de impuestos, que pagan todos los costarricenses y por ello los servidores de este tipo deben hacerlo concientes de esa situación, para brindarlo de la mejor manera posible. De tal manera, que, no solo el servicio público que se brinda, sea eficiente y oportuno, sino que todas sus actuaciones deben ser intachables e incuestionables, desde cualquier punto de vista. Debemos aclarar que no se trata, de tener por demostrado si la actora incurrió en alguna acción delictiva o no, sino en determinar si las cuestionadas conductas que se le endilgan constituyeron una falta grave, que llegare a ameritar el despido sin responsabilidad patronal. Al respecto, la Sala Constitucional al referirse al contenido de la "falta grave" como causal de despido, expresamente indicó: "Debe además señalarse que, resulta ilusorio y fuera de toda lógica normativa, el pretender que en la ley se especifique en detalle cada una de las obligaciones laborales derivadas de todas y cada una de las relaciones laborales de todos los empleados del país, que se motiven en la tarea específica que cada uno realiza en su trabajo, como causal de un despido sin responsabilidad laboral. Y en este sentido, debe tenerse presente que, aunque en la potestad sancionatoria disciplinaria debe respetarse el principio de tipicidad, éste no se aplica con el mismo rigor que en la materia penal: "Puede afirmarse que el principio de tipicidad constituye un principio fundamental en la responsabilidad disciplinaria, pero no en la misma forma que en ámbito jurídico-penal, ya que los principios "nullum crimen sine lege", "nullum poena sine lege" no

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

tienen la rigidez y exigencia que les caracteriza en el derecho penal sustantivo, por cuanto la actividad sancionatoria de índole penal y la de índole disciplinaria corresponden a campos jurídicos diferentes, y los parámetros de discrecionalidad que son propios del ejercicio de la potestad disciplinaria administrativa son más amplios que los de la potestad sancionatoria penal del Estado. En el derecho disciplinario, en razón del fin que persigue, cual es la protección del orden social general, y de la materia que regula, -la disciplina-, la determinación de la infracción disciplinaria es menos exigente que la sanción penal, ya que comprende hechos que pueden ser calificados como violación de los deberes del funcionamiento, que en algunas legislaciones no están especificados, y, en otras, sí. De manera que, el ejercicio de este poder es discrecional, de allí que proceda aplicar sanciones por cualquier falta a los deberes funcionales, sin necesidad de que estén detalladas concretamente como hecho sancionatorio, por lo cual, la enumeración que de los hechos punibles se haga vía reglamentaria no tiene carácter limitativo. Motivado en la variedad de causas que pueden generar su aplicación, en la imprecisión frecuente de sus preceptos y en la esfera de aplicación, no siempre es orgánico ni claro en la expresión literal, razón por la cual puede sancionarse discrecionalmente las faltas no previstas concretamente, pero que se entienden incluidas en el texto, siempre y cuando resulten de la comprobación de la falta disciplinaria, mediante un procedimiento creado al efecto. La falta o infracción disciplinaria se ha definido diciendo que es una violación al funcionamiento de cualquier deber propio de su condición, aún cuando no haya sido especialmente definida aunque si prevista. Los hechos determinantes de las faltas disciplinarias son innumerables, pues dependen de la índole de los comportamientos o conductas de los sujetos "subordinados", en verdad ilimitados en número dada su variedad; por ello se deduce la existencia de tres elementos de la falta disciplinaria: 1.- un elemento material: que es un acto o una omisión; 2.- un elemento moral: que es la imputación del acto a una voluntad libre; y 3.- un elemento formal: que es la perturbación al funcionamiento del servicio o afección inmediata o posible de su eficacia". (Sentencia número 5594-94, de las quince horas cuarenta y cinco minutos del veintisiete de setiembre de 1994)". [...] 6. [...] Como se dijo antes, el funcionario público debe guardar una actitud digna y decorosa porque son depositarios de la confianza de todos los usuarios de ese servicio que se brinda. Por esa razón, sus actuaciones no pueden ser cuestionadas desde ningún punto de vista, porque de lo contrario faculta al empleador a prescindir de sus servicios sin responsabilidad, como sucedió en la especie al haberse producido una pérdida objetiva de la

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

confianza y por ende el rompimiento del contrato de trabajo. En forma reiterada se ha indicado que el despido disciplinario debe regirse por tres reglas básicas: a saber, actualidad, causalidad y proporcionalidad. De conformidad con este último principio debe existir una correlación de equilibrio entre la falta cometida y la medida impuesta, considerando los suscritos que no cabe ninguna duda de que el despido era la sanción aplicable a la señora Yamileth Camacho Marín. Como se admite en todos los casos, 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 anómala atribuida a la trabajadora. Al respecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia 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...". 7. - Como vemos, en la especie quedó ampliamente demostrado que con estas actuaciones irregulares de la demandante, resultaba imposible que siguiera existiendo la confianza que en un principio se dió entre las partes y por ello el despido bajo examen resultó ser justificado, (sin responsabilidad patronal) por cuanto atentaron contra los intereses económicos del Instituto Nacional de Aprendizaje y contra los principios de Lealtad y Buena Fe que siempre deben darse en este tipo de relaciones laborales. 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. De ahí que no lleva razón la recurrente en los alegatos esgrimidos en este estadio procesal. 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 verdadera correlación de entidad o ecuación de equilibrio, sea una correspondencia entre la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción, todo lo cual se dio en el sublittem. Para finalizar y por la importancia que tiene sobre el tema en discusión, se transcribe

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

en forma parcial el Voto N° 25 de las nueve horas veinte minutos del treinta de marzo de mil novecientos noventa de la citada Cámara de Casación, por la contundencia de su tesis: "...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..."."

**b. Despido de empleado judicial que ante requerimiento policial se niega a mostrar documentos de identificación, e incurre en intento de soborno, agresividad, amenazas, violencia y maltrato verbal**

[SALA SEGUNDA]<sup>2</sup>

"IV.- Ahora bien, el recurrente alega la indebida y errónea valoración de los hechos y la prueba incorporada, restando credibilidad a los testimonios recibidos administrativamente, donde se acreditó la falta cometida por el actor. Insiste en que, a las declaraciones de Marlon Cubillo Hernández, Rodrigo Quirós Rodríguez, Berny Fallas Ramírez y Johnny Obando Bermúdez, no se les valoró de manera correcta por parte del ad-quem violentando así las reglas de la sana crítica. Los oficiales Quirós Rodríguez y Fallas Ramírez remiten nota el diecinueve de enero del dos mil, al señor Fiscal General de la República, poniéndolo en conocimiento de supuestos hechos cometidos por el señor Franklin Fernández Torrentes, el sábado quince de enero del mismo año, como lo son: Negativa a mostrar documentos de identificación, intento de soborno, agresividad, amenazas, violencia y maltrato verbal. Se investigan los hechos, y se da el respectivo traslado de cargos al señor Fernández Torrentes, por parte de la Fiscalía, órgano que, se declara incompetente y remite las piezas al Tribunal de la Inspección Judicial, quien mediante resolución número 609 de las once horas cinco minutos del siete de junio de dos mil, declara con lugar la queja imponiéndole la corrección disciplinaria de revocatoria de nombramiento. Dicha resolución fue apelada por el actor, solicitando la intervención de la Comisión de Relaciones Laborales del Poder Judicial, quien en sesión del veinticinco de agosto de dos mil recomienda mantener la corrección disciplinaria impuesta, según se observa a folio 138 del expediente administrativo. En alzada conoció la Fiscalía General de la República, quien mediante resolución número 117-2000 de las nueve horas del catorce de setiembre de dos mil, decide conservar la revocatoria de nombramiento en el cargo de Fiscal Auxiliar, dándose por agotada la vía administrativa por parte del Consejo Superior del Poder Judicial. El Tribunal Penal de Juicio del Primer Circuito Judicial de San José, conociendo el delito endilgado al actor por

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

Cohecho en perjuicio de los deberes de la Función Pública, expediente 00-200141-275-PE, mediante sentencia N° **539-2002** de las 16:00 hrs. de veintiuno de mayo de dos mil dos, absolvió de toda pena y responsabilidad al aquí actor, en aplicación del in dubio pro reo.- **V.-** En cuanto a lo alegado por la representación estatal, hemos de señalar que lleva razón en sus apreciaciones, toda vez que de los testimonios recibidos a dichos deponentes en sede administrativa, se concluye que efectivamente el actor es merecedor de la sanción disciplinaria impuesta, dado que su proceder no fue transparente, claro y cumplidor de los deberes de un funcionario público. Dichos oficiales del Ministerio de Seguridad Pública, en relación a los hechos que se endilgan al demandante, todos fueron contestes y uniformes en sus declaraciones, pues primeramente señalaron la manera sospechosa en que se encontraban estacionados en la gasolinera, luego su actitud irrespetuosa y prepotente al proceder a realizar la investigación, identificándose como agente del Organismo de Investigación Judicial, no queriendo entregar los papeles del vehículo aunado que no portaba placas visibles- cuando se le requirieron al alegar que no estaba cometiendo ningún delito, refiriéndose en forma grosera al decirles a los policías tontos, payasos, que ni que fueran el F.B.I., "que por eso eran policías" y que "cualquier idiota era policía" , amenazándoles con acudir a sus "influencias en el Poder Judicial" para que les despidiesen, ofrecerle dinero al oficial Marlon Cubillo Hernández para que dejara las cosas así y le devolviera el automóvil, poniéndole en su mano la suma de cinco mil colones cuando se le indicó que quedaría detenido el vehículo, ello en presencia de los restantes deponentes Fallas Ramírez, Quirós Rodríguez y Obando Bermúdez. [...] En igual sentido, el deponente **Marlon Cubillo Hernández** quien estaba en servicio en la Quinta Comisaría, indicó que sus compañeros le informaron que los señores que andaban el vehículo decían ser del O.I.J, y que los mismos no querían identificarse como tales y que además el vehículo tenía problemas de tránsito, propiamente el marchamo vencido y no portaba placa de metal ni de papel.[...] Incluso el guarda de la gasolinera indicó en resumen que, estuvieron parqueados como diez minutos y cuando se acercó se fueron, pero como a los dos o tres minutos se aparcaron de nuevo en otro lugar, les dio un tiempo para ver que estaban haciendo pues no echaron gasolina ni tampoco compraron repuestos en la Bomba, le pareció sospechoso, les preguntó en qué les podía servir, le dijo el conductor que estaban esperando a un amigo porque iban para Guanacaste, entonces les dijo que no podían estar ahí porque obstruían la entrada y salida de la bomba, y en eso llegaron dos motorizados, quienes le preguntaron si tenían problemas, y les dijo que era que estaban mal parqueados, entonces los policías le dijeron que se retirara, y en eso observó que estaban tomando

cerveza dentro del carro los tres. Recuerda que el único que sacó documentos fue el chofer, le pidieron la placa del carro que no portaba y la andaban dentro del carro. Mas tarde llegaron los policías y le pidieron el nombre y cédula, cosa que hizo también él con los oficiales, llamados Berny Fallas y Rodrigo Quirós de la Quinta Comisaría. A los tres días llegó Franklin y le pidió si podía ser testigo; él le preguntó su nombre y le dijo que se llamaba Rosch y que vivía por la Bomba y que ellos trabajaban en la Corte. Señaló que él no llamó a la policía pues incluso ese día el teléfono público estaba malo.- **VI.-** La doctrina ha establecido que " ¼ la medida general de la diligencia del trabajador y de la trabajadora depende del contenido obligacional del contrato de trabajo, que puede de esta manera proyectar sobre su esfera la exigencia de una diligencia distinta a su comportamiento privado, siendo superior o inferior a la norma general, adquiriendo así la diligencia extralaboral un carácter más directo o conexo con sus deberes laborales, aunque de hecho su conducta tenga lugar en el campo privado. De esta forma, la especialidad de la situación o circunstancias en las que se puede encontrar el trabajador con motivo de las obligaciones asumidas en su relación laboral, actúa como un corrector del principio general de no considerar como negligentes los impedimentos que, eventual u ocasionalmente, puedan derivarse del comportamiento que de manera normal es observado por una persona de acuerdo con el desarrollo de la vida en comunidad. Esto puede determinar el que una conducta que, en principio no es de valorar como negligente, lo sea en atención a las obligaciones asumidas en la relación laboral, en atención a su personal posición frente a esa relación. Estas obligaciones pueden ser determinadas contractualmente, sin embargo, nada impide que surjan de una interpretación razonablemente amplia del puesto o de la función que se desempeña, en este sentido, resulta de ejemplos la conducta del cajero de un banco que participa en juegos de azar, así como el trabajador que ante una importante función encomendada con carácter especial por la empresa se embriaga, encontrándose al día siguiente con sus facultades disminuidas para la realización del encargo encomendado ¼ " (vid. **BARREIRO GONZALEZ, Germán. ² LA DILIGENCIA EN LA RELACION JURIDICA DE TRABAJO ²** ). La potestad sancionatoria de la Administración sobre sus funcionarios, es la sanción cuantitativa y cualitativa mas importante de las que pueden imponerse, y se reserva su imposición para faltas consideradas muy graves. Supone la ruptura definitiva del vínculo que une al funcionario con su patrono como consecuencia del incumplimiento de éste de alguno de sus deberes esenciales, y conlleva , lógicamente, la pérdida de todos sus derechos inherentes a la condición funcional. El profesor Alberto Palomar Olmeda señala al respecto que "Así, resulta que la Administración goza de cierta discrecionalidad para discernir sobre

la calificación de la falta, según los hechos cometidos, y la elección de la sanción aplicable dentro de los límites legales y reglamentarios, siempre ajustándose al principio de proporcionalidad..." (Véase al efecto Palomar Olmeda, Alberto. "Derecho de la Función Pública. Régimen Jurídico de los Funcionarios Públicos". 2ª Edición, Dykinson, S.L. Madrid, 1992). Con vista en las declaraciones dadas por los oficiales de policía, llega ésta Sala a la conclusión de que efectivamente el actor cometió una serie de faltas graves merecedoras de la sanción aplicada, pues quedó claramente de manifiesto que su actuar no estuvo en apego con la que debe mantener un funcionario de ese calibre; al efecto dentro de los procedimientos que se le siguieron administrativamente al actor, se determinó con absoluta claridad, tal y como lo exige la normativa vigente, que el mismo efectivamente cometió los actos que imputados, siendo acreditada la falta de probidad moral del actor, conducta contraria a cualquier acto legal, incumpliendo el deber de fidelidad a la Constitución Política; por los razonamientos anteriores.- El inciso c), del artículo 49 del Estatuto de Servicio Judicial, establece que los servidores judiciales deben observar dignidad en el desempeño de su cargo y en su vida privada; su conducta debe ser siempre ejemplo de rectitud, debe ser una persona irreprochable, inspiradora de confianza, respetuoso de sus semejantes; es decir, una persona honorable. La conducta que se ha tenido por acreditada, se reitera, se aparta mucho de ser reflejo de esas cualidades, siendo la misma inconveniente para seguir cumpliendo con sus funciones como fiscal. Así las cosas, considera la Sala que este tipo de conductas riñen con el comportamiento que debe guardar un funcionario judicial y, lo que es peor afecta la imagen que de la institución puede tener el público en general, lo que constituye una falta grave a la relación laboral que vinculaba al actor con el Poder Judicial.- "

**c. Trabajadora que agrede de palabra a compañera**

[SALA SEGUNDA]<sup>3</sup>

"Que la supuesta falta que se le atribuye a la trabajadora, consiste en haber agredido de palabra a su compañera de labores, incluso en presencia de pacientes, en el Hospital [...], lugar donde trabajan ambas enfermeras. Del citado acontecimiento no se trajo a los autos, en calidad de testigos, a los pacientes que dijo la demandada escucharon tal escándalo, sino que lo que existe al respecto son sus declaraciones pero recibidas durante la investigación administrativa, sin que las mismas hayan sido ratificadas en estrados judiciales. Ahora bien, los testigos que presentó la actora, manifestaron no haber escuchado nada de lo sucedido, y eso que se encontraban a escasos dos metros del salón



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

donde se dice hubo gritos. Fuera de la persona que se sintió agredida de palabra, existe el testimonio de otra enfermera que tenía a su esposo hospitalizado y quien escuchó decir de la actora hacia la demandada, según ella, la palabra "loca" y otras cosas que dijo no recordar. Tal incidente, por sí solo no es suficiente como para despedir sin responsabilidad patronal a una trabajadora que por un espacio de diecisiete años se ha desempeñado como enfermera y sin que le hayan nunca llamado la atención. Este acontecimiento aislado no afecta la relación de trabajo que los une, sobre todo que no operó interrupción de labores ni se alteró gravemente la disciplina que debe mantener todo centro de trabajo (doctrina del artículo 81 inciso b del Código de Trabajo). Ya esta misma Sala, en forma reiterada, ha sostenido en sus fallos que la falta atribuible a un empleado no sólo debe existir como tal, sino que debe demostrarse fehacientemente, caso contrario el despido resulta injustificado, con el consecuente pago de las prestaciones de rigor o la reinstalación en las instituciones en que exista regulada (sic); pero consideran los suscritos juzgadores que, en autos, no ha mediado falta alguna que amerite despedir a la [actora], ya que la misma no dejó de cumplir con los deberes y con las obligaciones propios del contrato de trabajo incluso tampoco quebrantó la actora los principios básicos que, en esta materia, se exigen en la relación laboral, a saber la honestidad, lealtad y fidelidad (artículo 19 del Código de Trabajo). Incluso, la antigua Sala de Casación, en resolución número 142 de las catorce horas cuarenta y cinco minutos del 30 de noviembre de 1973, sostuvo en relación a la apreciación de los testimonios rendidos en sede laboral que "la prueba que sustenta un despido ha de ser de tal naturaleza que no permita lagunas, puesto que la separación del trabajo es la mayor e irreparable sanción que pueda imponerse a quien labora y por ello, los jueces en aplicación de los principios que se sustentan en la equidad y el deber social, deben exigir una prueba indubitable de los hechos irregulares que se le imputan al trabajador, y cuando la presunta responsabilidad se diluye con los testimonios de diferentes testigos, no queda a la justicia más que los preceptos que mejor informan la realidad laboral". Por lo considerado, el despido de que fue objeto la actora resulta injustificado, debiendo la accionada reinstalar en su antiguo puesto a la gestionante, con los beneficios que al efecto se produzcan tal y como se falló en segunda instancia, proceder que la mayoría de esta Sala avala en un todo."

#### FUENTES CITADAS:

- 1 TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN CUARTA. Resolución No. 102-2007, de las dieciocho horas del veintiocho de febrero de dos mil siete,
- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 573-2005, de las nueve horas con cinco minutos del seis de julio de dos mil cinco.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 239-1991, de las nueve horas con diez minutos del veinte de noviembre de mil novecientos noventa y uno.