

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: DESPIDO NULO

RESUMEN: A lo largo del presente informe investigativo, se aborda el despido nulo desde una perspectiva doctrinaria, normativa y jurisprudencial. A los efectos, se incorporan los distintos sistemas y regímenes formales de despido, así como el sistema imperante en Costa Rica. Posteriormente, se incorpora un artículo sobre la nulidad del despido, junto con el análisis de un voto relacionado, emitido por la Sala Constitucional. Por último, se incorpora la normativa y jurisprudencia relacionada, en la cual ha sido ampliamente tratado el tema desde el punto de vista del necesario respeto al debido proceso en sede administrativa, así como casos en los que procede la reinstalación.

Índice de contenido

1. Doctrina.....	3
a. Sistemas Formales de Despido.....	3
i. El Sistema del Despido Directo.....	3
ii. El Sistema del Despido Propuesta.....	3
b. Regímenes Formales de Despido.....	6
i. En el Despido Directo.....	6
ii. En el Despido Propuesta.....	9
c. El Sistema de Despido Imperante en Costa Rica.....	11
d. Aparición de las Ideas sobre Despido Nulo en Costa Rica. . .	13
e. Análisis sobre las Implicaciones del Voto 2170-93 de la Sala Constitucional.....	15
2. Normativa.....	18
a. Constitución Política.....	18
b. Ley de la Jurisdicción Constitucional.....	19

c. Estatuto de Servicio Civil.....	19
d. Ley General de la Administración Pública.....	20
e. Código de Trabajo.....	21
3. Jurisprudencia.....	25
a. Anulación del acuerdo debido a incompetencia del órgano que resolvió el proceso de reestructuración.....	25
b. Declaratoria de nulidad obliga a reinstalar inmediatamente	28
c. Nulidad absoluta por quebranto del debido proceso.....	30
d. Nulidad por falta de motivación.....	32
e. Nulidad del acto administrativo por vicios en el procedimiento.....	33

DESARROLLO:

1. Doctrina

a. Sistemas Formales de Despido

[ALMANSA PASTOR, José M.]¹

i. El Sistema del Despido Directo

“Cuando el ordenamiento jurídico tiene establecido el sistema del despido directo, la voluntad empresarial goza de pleno valor extintivo para imponer por propia decisión la terminación de la relación laboral. Y ello, sin entrar ahora en consideraciones de causas justificativas o no que puedan basar dicha voluntad⁵. Aquí sólo nos interesa constatar que cuando el ordenamiento acoge el sistema del despido directo faculta al empresario para actuar por su sola voluntad el despido.

El fundamento lógico-jurídico del sistema formal del despido directo se conecta estrechamente con la estimación del despido en un régimen jurídico individualista, para el cual, si la autonomía de la voluntad de los contratantes, domina la constitución del contrato de trabajo, ella debe imperar, asimismo, en la extinción de éste. Consecuencia de ello, en atención a los principios civilistas, es que la voluntad extintiva del empresario debe ser suficiente por sí sola para dar por extinguido el contrato de trabajo.

Y si la voluntad empresarial tiene la virtualidad suficiente concedida por el ordenamiento jurídico para la extinción de la relación laboral, parece obvio admitir que el despido se pone en existencia desde el momento en que el empresario manifiesta su voluntad extintiva en tal sentido. Pero es que, además, y en principio, el despido directo ha de ser reputado válido, en cuanto que permitido por el ordenamiento jurídico, sin perjuicio de que con posterioridad pueda ser declarado nulo por no haberse observado el régimen formal establecido y de que pueda ser estimado injusto en cuanto a su fondo.”

ii. El Sistema del Despido Propuesta

“Contrariamente a lo anterior, cabe que el ordenamiento jurídico no reconozca a la voluntad empresarial la virtualidad suficiente para extinguir el contrato de trabajo, y la despoje de su facultad extintiva unilateral⁸. Lo normal, sin embargo, es que cuando el ordenamiento establece esta prohibición, no la imponga de manera

absoluta, sino limitando con intensas trabas la voluntad empresarial. A tal fin responde el sistema formal de la propuesta de despido, por el que el ordenamiento reconoce la manifestación de la voluntad extintiva empresarial, pero sin otorgarle el valor de terminar por sí sola el contrato de trabajo.

El empresario, en este sistema formal de despido, aunque quiera no puede despedir, pues su sola voluntad no es suficiente por sí misma para verificar el despido. La voluntad empresarial tan sólo puede, en este sistema, elevar una propuesta de extinción a una instancia superior a él, a la cual el ordenamiento confía la supervisión y el control de esa voluntad del empresario, y será ella, en definitiva, la que decidirá la extinción o no del contrato de trabajo.

Pero, antes de seguir adelante, cabe cuestionar si es que, en efecto, a pesar de tales limitaciones, puede seguir hablándose de despido o se trata más bien de una causa extintiva diferente. En realidad, a nuestro entender, el hecho de que el ordenamiento imponga limitaciones y trabas a la voluntad del empresario no impide el estimar que la extinción se ha originado en dicha voluntad. Ciertamente que no se trata de una facultad directa de despedir, sino de una mera facultad de iniciativa, de una mera pretensión, pero en ambos supuestos la fuente donde se origina y de donde emana la extinción es la misma, el empresario.

El fundamento jurídico del sistema formal de la propuesta en materia de despido se halla, a nuestro juicio, en las limitaciones a la autonomía de la voluntad que imponen los principios solidaristas del intervencionismo jurídico. Así como el sistema formal del despido directo obedece a las directrices de autonomía de la voluntad del contratante, en el sistema formal de la propuesta el ordenamiento niega a la voluntad empresarial la suficiencia formal para extinguir el contrato de trabajo. Según tales principios intervencionistas, frente a dicha voluntad se alza un interés superior, el de la estabilidad en el empleo del trabajador, y sólo puede prosperar la voluntad del empresario cuando una instancia superior contraladora le infunda esa virtualidad que a ella sola le falta.

Cuál o cuáles sean esas instancias superiores a las que el empresario deba dirigir la propuesta de despido y que resuelven sobre la pretensión empresarial, es extremo que corresponde determinar, en su caso, al concreto ordenamiento jurídico. En un orden teórico de ideas, cabe señalar cuatro instancias superiores a las que el ordenamiento puede imponer se dirija la propuesta:

a) Cuando el ordenamiento impone la elevación de la propuesta de despido a la autoridad administrativa, será ésta, según su

competencia, la que habrá de resolver sobre la aceptación o no de la propuesta.

b) Cuando la propuesta de despido deba elevarse a la autoridad judicial, es el tribunal de trabajo el que, normalmente en procedimiento especial, atiende o no a la propuesta, aceptándola o rechazándola.

c) Cabe pensar, asimismo, que el ordenamiento jurídico disponga la elevación de la propuesta a la Organización Sindical a la que pertenezca el empresario, imponiendo la sumisión de éste a la resolución aceptante o denegatoria de la propuesta.

d) Por último, resulta pensable que el ordenamiento encargue de la resolución de la propuesta a los organismos de cogestión existentes en la empresa, habiendo éstos de decidir la aceptación o no de la misma.

Debemos insistir en que la intervención de estas posibles instancias superiores sobre la pretensión del empresario no se deben limitar meramente a informarla o a emitir un juicio favorable o desfavorable, pero no vinculatorio, sino que, por el contrario, la resolución de ellas derivada debe vincular la actuación del empresario, quien, una vez decidida la pretensión, debe obrar a tenor de ella. Asimismo, y a la recíproca, la propuesta del empresario como manifestación de su voluntad no debe vincular a la instancia superior, limitándose ésta a reconocerla y a asignarle unos efectos, sino que la propuesta, como simple actuación pretensora, debe poder ser aceptada o rechazada por la instancia superior.

Naturalmente que las consecuencias derivadas de este sistema formal de propuesta de despido son de incalculable importancia para determinar la existencia del mismo y para la imputación de su validez. Con respecto a la existencia, es claro que mientras se sustancia la propuesta no cabe hablar de despido, toda vez que éste es inexistente; la existencia del despido tendrá lugar una vez aceptada la propuesta, siendo hasta entonces inexistente. Consecuencia de ello es que, manifestada la voluntad empresarial a través de la propuesta, no cabe predicar la validez o nulidad del despido que es inexistente, sino, en todo caso, de la pretensión empresarial de despedir."

b. Regímenes Formales de Despido

[ALMANSA PASTOR, José M.]²

i. En el Despido Directo

“Cuando el ordenamiento jurídico faculta al empresario para despedir directamente, puede suceder que con simultaneidad le conceda absoluta libertad para realizar su voluntad extintiva, o bien puede que limite la exteriorización de dicha voluntad sujetándola a unos trámites o procedimientos formales.

a) La libertad de forma admitida por el ordenamiento para la extinción del contrato de trabajo por voluntad unilateral del empresario, implica que sea cual sea la forma en que se exteriorice dicha voluntad se le reconoce la extinción querida. Y ello, incluso cuando la voluntad empresarial sea manifestada tácitamente, si bien en este último caso la manifestación debe resultar verificada de modo inequívoco.

No parece caber duda que es este principio de libertad formal del despido directo el que mejor se compagina con los principios individualistas del ordenamiento jurídico, ya que si el dogma de la autonomía de la voluntad permite al contratante extinguir la relación con la única base de ella misma, no deben serle impuestas trabas formales a la libre exteriorización de dicha voluntad.

b) Más comúnmente, los ordenamientos jurídicos al establecer el sistema formal del despido directo exigen la manifestación expresa de la voluntad extintiva empresarial, siquiera sea exigiéndole tal expresión con anterioridad a la efectiva terminación de la relación laboral y con el fin de que el trabajador se halle preavi-sado antes de la extinción del contrato de trabajo.

La exigencia de la manifestación expresa, aunque sea con la finalidad indirecta de imponer un aviso previo con antelación a la actualización del despido, implica necesariamente, y para los supuestos en que es exigido, la inadmisión de la forma tácita como régimen formal de manifestación de la voluntad empresarial. Mas, de otra parte, no implica que tal expresión deba realizarse en forma determinada y solemne. A tal efecto, el ordenamiento jurídico puede mantener libertad formal para la expresión de la voluntad, ya sea ésta exteriorizada en forma oral o escrita.

A su vez, cuando el ordenamiento jurídico exige la forma escrita, que tal es la conocida en la jurisprudencia con la denominación de «carta de despido», puede que deje libertad en lo que se refiere a su contenido, bastando simplemente con que sirva para expresar inequívocamente la voluntad empresarial de extinguir, sin

necesidad de mayor especificación, o bien puede que fije en concreto y determinativamente los requisitos formales que ha de contener la notificación escrita, tales como la expresión de la voluntad de despedir, la fecha del despido, la causa motivadora de la decisión empresarial, etc.

Así como la libertad formal absoluta se compaginaba con los principios individualistas y hallaba su fundamento en la autonomía de la voluntad de las partes contratantes, la necesidad de forma exigida por el ordenamiento encuentra su explicación en los principios intervencionistas y tuitivos que el Derecho laboral dispensa al trabajador. Cuando la necesidad de la expresión de la voluntad se exige con el preaviso, el ordenamiento protege al trabajador contra una ruptura brusca por el empresario y contra la situación de desempleo en que se hallará, previniéndole para que pueda buscar nueva colocación. Cuando, en cambio, se requiere comunicación escrita con detalle en su contenido, se le ofrece al trabajador el conocimiento del acto empresarial para que, en su caso, pueda solicitar su revisión y preparar su defensa. Intervencionismo limitativo de la voluntad empresarial, pues, que persigue la protección tuitiva del trabajador.

c) Cabe pensar, por último, y por lo que se refiere al sistema formal del despido directo, que el ordenamiento limite la exteriorización de la voluntad empresarial extintiva sometiéndola a la máxima formalidad, que consiste en la necesidad de la previa instrucción de expediente para proceder al despido. En tales supuestos formales parece claro que el ordenamiento no sólo exige al empresario que exprese su voluntad en una determinada forma, sino que requiere además que quede expreso el proceso de formación de esa voluntad, es decir, no sólo le insta a que exprese meramente su determinación de despedir, sino también a que manifieste formalmente los móviles o impulsos que le han llevado a tomar su decisión.

Y es que, en realidad, parece que cuando así opera el ordenamiento parte de que la sola voluntad del empresario no es causa suficientemente justificativa para dar por terminada la relación laboral, sino que ésta ha de encontrarse basamentada en algún motivo operante para el ordenamiento, cual es la falta grave del trabajador. Ocurre que, en estos supuestos, la forma se halla íntimamente conectada con el fondo justificativo de la extinción, de tal suerte que para el ordenamiento tan sólo tiene relevancia la voluntad extintiva empresarial como causa de extinción cuando exista un motivo legalmente suficiente para avalar dicha extinción, mientras que no existiendo tal motivo justificante el ordenamiento no concede a la voluntad empresarial la operatividad suficiente para extinguir.

Tal es, a nuestro modo de ver, el fundamento de la exigencia legal de la formalización del expediente, es decir, la concepción disciplinaria del despido, el cual sólo puede ser impuesto como sanción frente a un incumplimiento grave del trabajador. Así, pues, si el ordenamiento condiciona la virtualidad de la voluntad empresarial extintiva a la previa existencia de una falta grave del trabajador que implique incumplimiento contractual, resulta coherente que en la formalización del despido requiera la previa instrucción del expediente demostrativo de la falta imputada, tras cuya conclusión se manifiesta el despido.

d) Simultáneamente a las formalidades anteriores, los ordenamientos pueden exigir, y de hecho exigen, otros requisitos formales, tales como comunicación al Comité de empresa, notificación a la Organización Sindical, etc., los cuales, sin llegar a tener carácter vinculante y supresor de la voluntad empresarial (pues, en tal caso, no podría hablarse de despido directo por el empresario), sin embargo, constituyen restricciones formales a la libre expresión de ésta.

Los fundamentos de estos últimos requisitos formales son tan distintos como las finalidades que con dichas notificaciones se intenta conseguir. En términos generales puede decirse que obedecen al deber del empresario y al derecho de las entidades a las que van dirigidas tales comunicaciones de informar y de ser informados de las decisiones empresariales en la esfera social de la empresa, finalidades, como se observa, que exceden del ámbito contractual de la relación individual de trabajo para insertarse más propiamente en la esfera de las relaciones colectivas de la empresa.

Pues bien, examinadas las formas de expresión de la voluntad extintiva unilateral del empresario exigibles por el ordenamiento, el valor de las mismas se desprende de las consecuencias jurídicas que el propio ordenamiento apareje a su observancia e inobservancia. Y, a tal respecto, como nos enseña el profesor DE CASTRO, las formalidades pueden tener: a) Valor constitutivo o ad substantiam, por el que la forma da lugar al negocio y basta la forma para que exista, b) Valor integrativo o ad solemnitatem, según el que la forma es un requisito junto a los demás esenciales del negocio, c) Valor de publicidad, para conocimiento del negocio por los terceros, d) Valor probatorio o ad probationem, dirigida a la probanza del negocio.

En lo que aquí nos concierne, y admitida la existencia del despido impuesto por el empresario cuando el ordenamiento le faculta para imponerlo directamente, de él deben predicarse las consecuencias jurídicas que el valor de la forma le reportan. Y en concreto,

interesa saber con qué virtualidad exige el ordenamiento la observancia de la forma, a efectos de validez o nulidad del despido. Dichas validez o nulidad deben predicarse, pues, del despido directo existente, y penden, en definitiva, de la mayor o menor severidad con que el ordenamiento exija la observancia de los requisitos formales.

Ciertamente, cuando el empresario facultado para despedir directamente cumple los requisitos formales, el despido debe reputarse válido, sin perjuicio de su mayor o menor eficacia por otras consideraciones relativas a la justificación de su fondo. Mas, ¿qué ocurre cuando el empresario facultado para despedir directamente no cumple las exigencias formales?

El ordenamiento puede adoptar, en verdad, diversas soluciones:

a) O bien puede declarar la validez del despido pese a dicha inobservancia, sin perjuicio de atribuirle consecuencias no invalidantes del despido, tales como la imposición de sanciones administrativas, dar lugar a indemnización de unos presuntos daños y perjuicios, etc.

b) O bien puede aparejar la nulidad del despido al incumplimiento de las exigencias formales, con lo cual da a éstas un valor solemne o integrativo, estimándolas como requisito esencial del negocio, cuya falta produce su nulidad.

c) A veces el ordenamiento, al disponer simultáneamente la concurrencia de dos o más formalidades, distingue el valor de unas y otras, adosando al incumplimiento de las primeras la consecuencia de nulidad del despido, y permitiendo la validez de éste a pesar de la inobservancia de las segundas. En tales supuestos, las primeras tienen valor solemne a efectos de nulidad, mientras que las segundas tienen valor de informe o probatorio no solemne."

ii. En el Despido Propuesta

"Cuando el ordenamiento jurídico despoja al empresario de su facultad de imponer el despido, y le obliga a someter su decisión, que queda en una mera actitud pretensiva, a una instancia superior, decimos que nos hallamos ante el sistema formal del despido propuesta. Entonces, es claro, los regímenes formales, entendidos como los medios de expresión de la voluntad empresarial establecidos por el ordenamiento jurídico, no pueden ser referidos a la declaración de voluntad empresarial extintiva, sino más bien a la declaración de voluntad de propuesta, esto es, a la forma o formalidades con que se ha de expresar la propuesta de despedir.

Paralelamente a lo que sucedía con el despido directo, también en el sistema del despido propuesta es pensable que el ordenamiento conceda al empresario libertad absoluta para la expresión de la propuesta, o bien, en cambio, que la limite exigiendo ciertas formalidades para la manifestación de la voluntad proponente.

La libertad formal en la manifestación de la propuesta implica que el ordenamiento deja a elección del empresario la forma que más le convenga, de manera que sea cual sea ésta, siempre que resulte inequívoca, debe entenderse formalizada la propuesta ante la instancia superior.

Con todo, más coherente con el fundamento del sistema formal del despido propuesta (el intervencionismo protector de la estabilidad en el empleo), parece la exigencia por el ordenamiento de ciertas formalidades limitativas de la decisión proponente del empresario, formalidades que pueden versar en la necesidad escrita de la propuesta o bien, y con mayor solemnidad, en la exigencia de la instrucción del expediente.

De otra parte, y como ya veíamos, la propuesta de despido había de ser sustanciada y decidida, finalmente, por la instancia superior al empresario a la que el ordenamiento concediera competencia. Pues bien, la consideración del régimen formal del despido, cuando para éste se halla establecido el sistema del despido propuesta, abarca también, a nuestro juicio, la forma en que esa instancia superior competente haya de decidir la propuesta.

Si, como también veíamos más arriba, las instancias superiores que pueden decidir las propuestas de despido son (o pueden ser) los Jurados de Empresa, la Organización Sindical, los órganos judiciales y las autoridades administrativas, cabe pensar, igualmente, que el ordenamiento les conceda libertad formal para sustanciar y decidir la propuesta, o bien que las someta a formalidades y procedimientos preestablecidos legalmente para abocar a dicha decisión.

Con todo, lo normal debe ser que cuando la propuesta vaya dirigida al Jurado de Empresa o a la Organización Sindical, la decisión sobre la propuesta de despido deba recaer con las formalidades y procedimientos normales en las decisiones y acuerdos de dichos organismos y entidades.

En cambio, cuando la instancia superior se refiere a órgano judicial, la decisión de la propuesta toma el carácter y la naturaleza de la resolución de un proceso laboral, el cual, a su vez, puede deslizarse por los cauces y trámites del procedimiento laboral común, o bien a través de los trámites de un procedimiento laboral especial.

Y, por último, si la instancia superior a la que el ordenamiento encarga la decisión de la propuesta de despido es una autoridad administrativa, el régimen formal para la decisión de dicha propuesta adquiere el carácter y la naturaleza de un procedimiento administrativo, el cual, a su vez, puede regirse por los pasos del procedimiento administrativo común, o bien, en cambio, puede dar lugar a un procedimiento administrativo especial con las particularidades que se derivan de la decisión a adoptar.

Presupuesto el sistema formal del despido propuesta como el establecido por el ordenamiento, la validez y nulidad deben operar, a nuestro juicio, de manera muy distinta a como operan con relación al despido directo. Y ello porque, inexistente el despido cuando la declaración de voluntad del empresario se limita a proponerlo, la validez o nulidad no pueden predicarse de un despido que no ha llegado a tener existencia ni jurídica ni real.

Admitidas, en cambio, en el sistema formal de la propuesta dos declaraciones de voluntad que conjugadas dan lugar propiamente al despido y que han de exteriorizarse revestidas con sus propios regímenes formales, parece claro que la validez o nulidad deban ser referidas, no al despido, sino más bien a la propuesta y a la decisión de esta última.

Así, cuando la propuesta empresarial deba ser formalizada solemnemente por escrito y tras la previa instrucción de expediente, la estimación integrativa o solemne de dichas formalidades da lugar, en caso de inobservancia, a la originaria nulidad de la propuesta y a la falta de base para que se produzca la decisión de la propuesta por la instancia superior.

Cuando, en cambio, la inobservancia del régimen formal establecido por el ordenamiento con carácter solemne o integrativo se produce en el procedimiento de decisión por la instancia superior, el ordenamiento prevé la revocación de dicha decisión a través de los procedimientos comunes de revisión de las decisiones emanadas de las respectivas instancias superiores al empresario (recursos administrativos y procesales)."

c. El Sistema de Despido Imperante en Costa Rica

[DURÁN MONGE, Johanna y MANAVELLA SUÁREZ, Alejandra]³

"Con base en el análisis de las posiciones doctrinales expuestas, consideramos que, para efectos de tener una visión global de los sistemas que regulan el despido en Costa Rica, debemos tener algunas ideas en claro.

En primer lugar, coincidimos con BLANCAS BUSTAMANTE cuando dice

que "La necesidad de una causa objetiva, razonable, justa para el despido, o dicho en otros términos, concebir al despido como "una institución causal", y, como consecuencia de ello suprimir la idea del despido subjetivo, arbitrario, incausado, aunque en este último caso se obligue al empleador al preaviso, e inclusive al pago de una indemnización, es lo que establece una diferencia, en nuestra opinión sustancial, entre la noción de estabilidad en el trabajo y la carencia de ésta como derecho del trabajador.

Con esto queremos decir que compartimos la idea de que la estabilidad en el empleo se relaciona, de una u otra forma, con la exigencia de los ordenamientos jurídicos de exigir una causal para proceder al despido, entendiéndose que no existe la posibilidad de despedir a los trabajadores, incluso otorgando el pago de una indemnización, de no existir causa justa para ellos.

Por lo tanto, hemos convenido que un sistema jurídico de estabilidad absoluta es aquel en el cual existe, como regla general, la exigencia de una causa justa para despedir a los trabajadores. En este sentido, un sistema de estabilidad absoluta sería exactamente lo opuesto a un sistema de libre despido, donde existe la posibilidad de despedir a un trabajador sin necesidad de alegar causa justa por simple voluntad patronal, siempre y cuando se otorgue una indemnización.

Como bien lo hemos mencionado, en Costa Rica, de conformidad con el artículo 63 de la CP, se ha establecido un sistema de libre despido, existiendo la posibilidad de finalizar la relación laboral con el solo pago de una indemnización, sin necesidad de invocar justa causa.

Sin embargo, como veremos, en el ordenamiento jurídico costarricense, se dan supuestos de despidos que se enmarcan dentro de un sistema de estabilidad, donde las reglas del sistema de libre despido no juegan. Nos referimos a los casos concretos donde se han creado fueros especiales de protección a ciertos trabajadores considerados vulnerables.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha sido enfática, en varias de sus resoluciones, en sostener que la adopción constitucional de un régimen de libre despido no es incompatible con un sistema de estabilidad laboral.

"Esa norma (artículo 63 CP) no puede ser interpretada como lo pretende hacer la recurrente, en el sentido de que solo está autorizado el régimen de libre despido y que el de estabilidad es contrario a esa disposición a no ser en el sector público y en los términos del artículo 192 de la Constitución. Lo único que garantiza esa disposición, es el derecho indemnizatorio ante el

despido injustificado, lo que es posible en un régimen de libre destitución. Pero la carta Magna no erige ese sistema en derecho fundamental para los empleadores; de modo que, las disposiciones de rango inferior que establezcan otra cosa sean contrarias a ella. En realidad el régimen de derechos y garantías sociales, contenido en esa Carta y desarrollado en el Código de Trabajo, constituye un mínimo de carácter irrenunciable artículos 74 de la Constitución y 11 del Código de Trabajo)"

La introducción en nuestro ordenamiento jurídico laboral de normas tendientes a la protección de cierto tipo de trabajadores que se han considerado más vulnerables, ha llevado a la creación de fueros especiales y de normas que se erigen como un límite claro al derecho de los empleadores al libre despido. Como ejemplo de ello la Sala Segunda, refiriéndose al caso concreto del despido de una trabajadora embarazada, ha dicho:

"V. Finalmente es de interés señalar que según se desprende de los hechos y fundamento de derecho de la demanda, la reinstalación a que aspiraba la actora es la que permite el artículo 94 bis del Código de Trabajo para toda trabajadora embarazada, que se halle en la hipótesis contemplada por el artículo 94 ibídem, y que constituye la excepción al sistema de despido libre que contiene nuestro ordenamiento (...)

(...) Las disposiciones antes señaladas, desarrollan el principio constitucional de que la madre tiene derecho a protección especial del Estado (artículo 51 de la Constitución Política), y modifican el régimen de libre despido, respecto de las mujeres que se hallen en estado de embarazo, avisado al empleador en los términos que la misma dice, en dos sentidos: a) imposibilidad de despido sin justa causa; y, b) necesidad de recurrir a un órgano del Estado para obtener la destitución, cuando exista razón para ello.

En el supuesto de los empleadores particulares, no se presenta ningún problema en la aplicación de las expresadas modificaciones, como verdaderas excepciones al régimen ordinario, (el resaltado es propio)

Como hemos en nuestro país, existe un sistema de libre despido, consagrado constitucional y legalmente, pero ese sistema no supone una voluntad ilimitada del empleador ni excluye la posibilidad de otros tipos que lo modifican o excepcionan."

d. Aparición de las Ideas sobre Despido Nulo en Costa Rica

[DURÁN MONGE, Johanna y MANAVELLA SUÁREZ, Alejandra]⁴

"Hasta los primeros años de los noventa, cuando se discutía sobre

un despido en nuestro país, la controversia se planteaba como un problema de mera legalidad, consistente en determinar si el despido había sido justificado o injustificado para, en esta última hipótesis, proceder a indemnizar mediante un sistema tarifado. Esto significaba que los efectos jurídicos del despido eran -en caso de despido injustificado- exclusivamente indemnizatorios y tarifado.

Pero nuevas ideas se abrían paso en el plano doctrinal, jurisprudencial, legislativo y jurisprudencial.

Efectivamente, en ese marco la Sala Constitucional produjo la sentencia N° 2170-93 de las 10,12 hrs. del 21 de mayo de 1993.

La resolución incorporó, jurisprudencialmente, a la cuestión de las consecuencias derivadas de los despidos, la del despido de trabajadores con violación a derechos fundamentales, receptando en el derecho patrio las ideas del movimiento europeo de "constitucionalización del Derecho Laboral".

Valoraba que, tratándose de un caso de sanción disciplinaria, donde se había producido una violación al principio del debido proceso, la cuestión dejaba de ser un problema de mera legalidad para pasar a constituir una cuestión de constitucionalidad.

A raíz de la redacción de este voto se comienzan a producir comentarios doctrinarios que aplauden su contenido y manifiestan la conveniencia de adoptar esas ideas en el ámbito laboral costarricense.

El primer comentario pertenece al profesor VEGA ROBERT quien incita al debate nacional sobre el tema. En ese artículo explica como la doctrina de la denominada "nulidad radical de los despidos", de raigambre española, aparece como mecanismo de protección ante la cesación laboral de un trabajador con violación a sus derechos o libertades fundamentales.

Por otra parte, por vía legal, se producen leyes de creación de fueros especiales, excepcionando del sistema tradicional de despido, a ciertas categorías de trabajadores como a las trabajadoras en estado de lactancia o embarazo (Ley de Promoción de la Igualdad Real de la Mujer N° 7142 y sus reformas), a los representantes sindicales (Ley N° 7360), a los trabajadores denunciados por hostigamiento sexual (Ley contra el Hostigamiento sexual en el empleo y la docencia, N° 7476), y los menores de edad (Código de la Niñez y la Adolescencia, Ley N° 7739), sin desconocer que, con mucha anterioridad, ya se contemplaba la reinstalación, en aquellos casos de despidos injustificados y sin importar la existencia o no de derechos fundamentales violados, en la relación de empleo público regida por el Código Municipal y el

Estatuto de Servicio Civil.

Así, las ideas novedosas del despido nulo y la reinstalación ingresaron en el acervo conceptual de los costarricenses por influencia directa de la doctrina, la legislación y la jurisprudencia española, aunque, en lo fundamental, estas ideas ya circulaban en el pensamiento ius laboralista universal."

e. Análisis sobre las Implicaciones del Voto 2170-93 de la Sala Constitucional

[VEGA ROBERT, Rolando]⁵

“1. Interpretación constitucional del artículo 35

Dada la interpretación que debe dársele al artículo 35 del Código de Trabajo, el empleador estará siempre en la obligación de extender el certificado o carta de despido, siendo indiferente que la relación se haya extinguido por voluntad unilateral del trabajador o del empleador.

Estando en juego el derecho fundamental al trabajo, debe interpretarse dicha norma de la forma más adecuada a las normas y principios constitucionales. De conformidad con los artículos 56 y 74 de nuestra Constitución Política, es factible deducir que el derecho está orientado a favorecer el equilibrio de los factores de producción.

A juicio de la Sala Constitucional, la legislación y los tratados internacionales buscan lograr el equilibrio de las potestades y derechos patronales. A manera de ejemplo, cita el caso del libre despido, en el cual hay disposiciones en favor de los trabajadores que pretenden armonizar las esferas de acción de ambas partes.

2. Limitaciones al régimen de despido libre

Del artículo 82 del Código de Trabajo, se deduce que la facultad de despido de los empleadores, no tiene un carácter ilimitado. La negativa del certificado del artículo 35, en términos constitucionales, constituye un atentado directo e inmediato al derecho del trabajo. El desequilibrio procesal que se establece, permite que se tornen inocuas disposiciones como las del artículo 82 al obviarse la relación de causalidad entre el hecho generador del despido, y los que lleguen a alegarse en el proceso al contestar la demanda.

También entran en juego los principios de igualdad y debido proceso. En el derecho de la Constitución hay que extraer como compensación jurídica, la obligación de certificar la causal del retiro o de la cesación del contrato -incluso cuando expresamente no lo reclam el trabajador- (subrayado agregado). La justicia

social debe concebirse como un valor constitucional de primer orden.

Del Voto de la Sala Constitucional, aunque no lo diga expresamente, puede deducirse que los derechos y libertades fundamentales consagrados en la Carta Fundamental, constituyen una limitación real al régimen de libre despido que ha imperado siempre en Costa Rica.

3. La reinstalación por la vía del recurso de amparo

El caso que sirvió de base para el pronunciamiento de comentario, deja claramente establecido el requisito obligatorio que deben cumplir los empleadores en relación con la entrega del certificado o carta de despido en caso de extinción del contrato de trabajo. Pero en virtud de que el recurrente al formular el amparo únicamente solicitó la entrega del certificado, la Sala no emitió criterio sobre la posibilidad de ordenar la reinstalación del trabajador.

Bajo una premisa de carácter hipotético, existe la posibilidad de dimensionar los efectos más allá de lo expresado en el Voto. Conforme a la doctrina de la nulidad radical que ha sido estudiada, le queda el camino allanado a la Sala para ordenar la reinstalación en algún caso futuro con presupuestos Tácticos análogos.

Si un trabajador utiliza la vía del recurso de amparo para reclamar la violación a un derecho o libertad fundamental derivada de un acto de despido, nada impediría que conforme a lo dispuesto por el artículo 49 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, le sea concedida y ordenada a su favor la reinstalación a su puesto.

La tutela de todos los derechos y libertades fundamentales de los trabajadores, es una garantía que debe respetarse siempre. La nulidad radical no es una consecuencia exclusiva de la violación al debido proceso o al principio de igualdad y la no discriminación. Al efecto, pueden citarse algunos otros ejemplos de derechos fundamentales que pueden resultar violados con el despido de un trabajador: la libertad de asociación, el derecho de reunión, la libertad de petición, la libertad de pensamiento, la libertad de expresión y de información, el derecho a sindicalizarse y otros.

En caso de producirse una cesación laboral con violación a cualquiera de esos derechos o libertades fundamentales, se estaría en presencia de un despido con nulidad radical que le daría la opción al trabajador de reclamar la reinstalación por la vía del recurso de amparo.

4. Efectos de la nulidad radical en la jurisdicción ordinaria

El Juez común no puede ordenar en la vía ordinaria, la reinstalación del trabajador aunque tenga por demostrada la conculcación de un derecho constitucional. Para ello necesitaría tener un soporte legal sobre el cual apoyar la decisión, y la legislación laboral no lo contempla.

De lo anterior, surge una gran interrogante: ¿qué efectos produce la nulidad radical en caso de ser conocida y declarada en sede jurisdiccional? Obviamente, la evidente violación a un derecho o libertad fundamental, no puede pasar desapercibida por ningún administrador de justicia. Permitir dicha conculcación, significaría evadir la responsabilidad y el deber de tutelar los derechos y garantías constitucionales.

Frente al cuestionamiento hecho, cabe señalar que la única opción que tiene el juzgador al amparo de la legislación laboral, es la de declarar injustificado el despido. La nulidad radical sólo podría ser declarada por la Sala Constitucional, porque como ya ha sido indicado, la reinstalación sólo puede ser ordenada por ese Tribunal.

De conformidad con el caso estudiado, una cesación laboral en la cual no haya existido la entrega de la carta de despido al trabajador, implicaría una nulidad radical por la violación a un derecho fundamental. En consecuencia, sin mayor discusión, habría que declarar la sanción como injustificada, y reconocer el pago de las indemnizaciones previstas en las normas laborales para los despidos no justificados.

Finalmente, es importante reseñar que bien puede presentarse un proceso en el que surja un conflicto entre la conculcación de un derecho constitucional, y la existencia de cualquiera de las causales justificadas de despido que contiene el artículo 81 del Código de Trabajo. Ante esa eventualidad, por muy obvia que resulte ser la causal que pueda justificar el despido, el juzgador debe hacer prevalecer la tutela del derecho fundamental sobre la posibilidad de dar efectividad a la sanción disciplinaria. Lo anterior, por cuanto en el orden jerárquico de las fuentes del Derecho, priva lógicamente la aplicación de la Carta Fundamental sobre la ley común."

2. Normativa

a. Constitución Política⁶

Artículo 35.-

Nadie puede ser juzgado por comisión, tribunal o juez especialmente nombrado para el caso, sino exclusivamente por los tribunales establecidos de acuerdo con esta Constitución.

Artículo 39.-

A nadie se le hará sufrir pena sino por delito, cuasidelito o falta, sancionados por ley anterior y en virtud de sentencia firme dictada por autoridad competente, previa oportunidad concedida al indiciado para ejercitar su defensa y mediante la necesaria demostración de culpabilidad.

No constituyen violación a este artículo o a los dos anteriores el apremio corporal en materia civil o de trabajo o las detenciones que pudieren decretarse en las insolvencias, quiebras o concursos de acreedores.

Artículo 41.-

Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.

Artículo 63.-

Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de desocupación.

Artículo 74.-

Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción y reglamentados en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.

Artículo 192.-

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

b. Ley de la Jurisdicción Constitucional⁷

Artículo 49.-

Cuando el acto impugnado sea de carácter positivo, la sentencia que conceda el amparo tendrá por objeto restituir o garantizar al agraviado en el pleno goce de su derecho, y restablecer las cosas al estado que guardaban antes de la violación, cuando fuere posible.

Si el amparo hubiere sido establecido para que una autoridad reglamente, cumpla o ejecute lo que una ley u otra disposición normativa ordena, dicha autoridad tendrá dos meses para cumplir con la prevención.

Cuando lo impugnado hubiere sido la denegación de un acto o una omisión, la sentencia ordenará realizarlo, para lo cual se otorgará un plazo prudencial perentorio. Si se hubiere tratado de una mera conducta o actuación material, o de una amenaza, se ordenará su inmediata cesación, así como evitar toda nueva violación o amenaza, perturbación o restricción semejante.

En todo caso, la Sala establecerá los demás efectos de la sentencia para el caso concreto.

c. Estatuto de Servicio Civil⁸

Artículo 47.-

No obstante lo dispuesto en el artículo 43, el Ministro podrá dar por concluidos los contratos de trabajo de los servidores, previo pago de las prestaciones que pudieran corresponderles conforme al artículo 37, inciso f) de esta ley, siempre que el Tribunal de Servicio Civil, al resolver la consulta que por anticipado le hará, estime que el caso está comprendido en alguna de las siguientes excepciones, muy calificadas:

a) Reducción forzosa de servicios o de trabajos por falta absoluta

de fondos; y

b) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos, siempre que esa reorganización afecte por lo menos al sesenta por ciento de los empleados de la respectiva dependencia.

La mencionada autoridad prescindirá de los empleados o funcionarios de que se trate, tomando en cuenta la eficiencia, la antigüedad, el carácter, la conducta, las aptitudes y demás condiciones que resulten de la calificación de sus servicios, y comunicará luego a la Dirección General la nómina de los despidos para su inscripción preferente entre los candidatos a empleo.

Si alguno de los casos contemplados en este artículo equivale a suspensión temporal de las relaciones de trabajo, la correspondiente autoridad podrá también actuar conforme a los artículos 74, 75 y 77 del Código de Trabajo.

d. Ley General de la Administración Pública⁹

Artículo 129.-

El acto deberá dictarse por el órgano competente y por el servidor regularmente designado al momento de dictarlo, previo cumplimiento de todos los trámites sustanciales previstos al efecto y de los requisitos indispensables para el ejercicio de la competencia.

Artículo 172.-

El acto absolutamente nulo no se podrá arreglar a derecho ni por saneamiento, ni por convalidación.

Artículo 175.-

Caducará en cuatro años la potestad del administrado para impugnar el acto absolutamente nulo en la vía administrativa y jurisdiccional, sin que se apliquen al respecto los plazos normales de caducidad.

Artículo 215.-

1. El trámite que regula esta ley, se aplicará cuando el acto final haya de producir efectos en la esfera jurídica de otras personas.

2. El jerarca podrá regular discrecionalmente los procedimientos internos, pero deberá respetar esta ley.

Artículo 308.-

1. El procedimiento que se establece en este Título será de observancia obligatoria en cualquiera de los siguientes casos:

a) Si el acto final puede causar perjuicio grave al administrado, sea imponiéndole obligaciones, suprimiéndoles o denegándole derechos subjetivos, o por cualquier otra forma de lesión grave y directa a sus derechos o intereses legítimos; y

b) Si hay contradicción o concurso de interesados frente a la Administración dentro del expediente.

2. Serán aplicables las reglas de este Título a los procedimientos disciplinarios cuando éstos conduzcan a la aplicación de sanciones de suspensión o destitución, o cualesquiera otras de similar gravedad.

e. Código de Trabajo¹⁰

Artículo 11.-

Serán absolutamente nulas, y se tendrán por no puestas, las renunciaciones que hagan los trabajadores de las disposiciones de este Código y de sus leyes conexas que los favorezcan.

Artículo 81.- (*)

Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su patrono;

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

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;

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;

f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;

h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e), del artículo 72;

j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;

k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y

l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado por las Leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

(*) El inciso g) del presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944.

Nota: Ver artículo 91 del Código de la Niñez y la Adolescencia No. 7739 en relación a los menores de edad.

Interpretación Constitucional:

Mediante Voto No. 563-97 de las 14:39 horas de 29 de Enero de 1997, la Sala Constitucional interpretó el inciso 1) del presente artículo en el sentido que:

"...VII. CONCLUSIÓN. Con fundamento en las razones anteriores, se concluye que el artículo 81 inciso 1. del Código de Trabajo no resulta violatorio de los principios de tipicidad, separación de poderes, potestad legislativa y de igualdad, siempre y cuando se interprete y aplique de acuerdo con los criterios establecidos anteriormente, de manera que debe rechazarse por el fondo su impugnación, al tenor de lo dispuesto en el párrafo segundo del artículo 9 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional. En relación con la impugnación de la interpretación y aplicación dada a esta norma por el Ministro de Justicia en perjuicio de la accionante, la acción debe ser rechazada de plano, por resultar manifiestamente improcedente e infundada, de conformidad con lo que establece el párrafo primero del citado artículo 9, alegación que procede ser analizada en el amparo que se tramita en expediente número 4955-96, interpuesto por Nuria Umaña Alvarado contra el Ministro de Justicia.

Por tanto: Se rechaza por el fondo la acción en relación con la impugnación que hace del artículo 81 inciso 1. del Código de Trabajo. Se declara que no es inconstitucional la norma impugnada, en tanto se interprete y aplique de acuerdo con los criterios establecidos en esta sentencia. Se rechaza de plano la acción en relación con la impugnación de la interpretación y aplicación dada a esta norma por el Ministro de Justicia en perjuicio de la accionante."

Artículo 82. -(*)

El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad.

Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono.

(No obstante, en tratándose de explotaciones agrícolas o ganaderas, se reducirá a la mitad el monto de los daños y perjuicios a que se refiere el párrafo anterior.)

Siempre que el trabajador entable juicio para obtener las prestaciones de que habla este artículo y el patrono pruebe la justa causa en que se fundó el despido y la circunstancia de haber notificado ésta por escrito al trabajador en el momento de despedirlo, los Tribunales de Trabajo condenarán al primero a pagar ambas costas del litigio y le impondrán en la misma sentencia, como corrección disciplinaria, una multa de cuatro a veinte colones, que se convertirá forzosamente en arresto si el perdedor no cubre el monto dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquel en que quedó firme el respectivo fallo.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 668 de 14 de agosto de 1946.

(*) La frase entre paréntesis del párrafo tercero del presente artículo ha sido anulada mediante Voto No. 0317-03 a la Consulta Judicial 7397-02. BJ#127 de 3 de julio de 2003

(*) La constitucionalidad del párrafo segundo del presente artículo ha sido cuestionada mediante Acción No. 1105-95. BJ# 95 de 18 de mayo de 1995.

Artículo 94.- (*)

Queda prohibido a los patronos despedir a las trabajadoras que estuvieren en estado de embarazo o en período de lactancia, salvo por causa justificada originada en falta grave a los deberes derivados del contrato, conforme con las causales establecidas en el artículo 81. En este caso, el patrono deberá gestionar el despido ante la Dirección Nacional y la Inspección General de Trabajo, para lo cual deberá comprobar la falta. Excepcionalmente, la Dirección podrá ordenar la suspensión de la trabajadora, mientras se resuelve la gestión de despido.

Para gozar de la protección que aquí se establece, la trabajadora deberá darle aviso de su estado al empleador, y aportar certificación médica o constancia de la Caja Costarricense del Seguro Social.

(*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 7142 de 8 de marzo de 1990.

Artículo 94 bis.- (*)

La trabajadora embarazada o en período de lactancia que fuere despedida en contravención con lo dispuesto en el artículo anterior, podrá gestionar ante el juez de trabajo, su reinstalación inmediata en pleno goce de todos sus derechos.

Presentada la solicitud el juez le dará audiencia al empleador en

los siguientes tres días. Vencido este término, dentro de los cinco días siguientes, ordenará la reinstalación, si fuere procedente y, además, le impondrá al empleador el pago de los salarios dejados de percibir, bajo pena de apremio corporal en caso de incumplimiento de cualquiera de ambas obligaciones.

El apremio corporal procederá contra el empleador infractor, o su representante, si se tratare de personas jurídicas, durante el tiempo que dure el incumplimiento, a requerimiento de la trabajadora o de la Dirección Nacional e Inspección General de Trabajo.

En caso de que la trabajadora no optara por la reinstalación, el patrono deberá pagarle, además de la indemnización por cesantía a que tuviere derecho, y en concepto de daños y perjuicios, las sumas correspondientes al subsidio de pre y post parto, y los salarios que hubiere dejado de percibir desde el momento del despido, hasta completar ocho meses de embarazo. Si se tratare de una trabajadora en período de lactancia, tendrá derecho, además de la cesantía, y en concepto de daños y perjuicios, a diez días de salario.

(*) El presente artículo 94-bis ha sido adicionado mediante Ley No. 7142 de 2 de marzo de 1990.

3. Jurisprudencia

a. Anulación del acuerdo debido a incompetencia del órgano que resolvió el proceso de reestructuración

[TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO]¹¹

" IV.- El Tribunal Contencioso Administrativo retomando la jurisprudencia de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia, ha resuelto en forma pacífica sobre la denominada demanda implícita, en los siguientes términos: "... IV.- Tampoco comparte el Tribunal la manifestación que se hace en la sentencia recurrida en el sentido de que existe otra causal de inadmisibilidad en la demanda, por cuanto en su parte petitoria no se determina con claridad los actos de la administración demandada que deben ser anulados, ello por aplicación de los conceptos de la doctrina de la petición implícita o demanda virtual, según la cual, siempre que sea posible obtener de los términos en que está redactada la petitoria, de los hechos afirmados y reconocidos por las partes cual es la pretensión fundamental, tienen los tribunales la obligación de analizar su procedencia. (Al efecto, sentencia de la Sala Primera de la Corte Suprema de Justicia N° 94 de las 9 horas

20 minutos del 27 de Diciembre de 1985). Pues bien, en el caso bajo análisis, ponderando todos aquellos datos, tenemos que es evidente que la petitoria se encamina a obtener la anulación del acto de la administración que revocó la adjudicación que le había concedido una vivienda a la actora...; siendo ello así no existe el defecto en el escrito de formalización de la demanda que impida entrar al fondo del asunto, por lo que es posible la procedencia de la acción..." (Tribunal Superior Contencioso Administrativo, Sección I, N° 9509 de las 10:30 horas del 17 de julio de 1987).

V.- En la especie, resulta congruente con la doctrina y tesis jurisprudencial, expuesta en el apartado anterior, que la pretensión del actor va dirigida a anular el acto que acordó su separación por reestructuración del puesto de "Operador de Equipo Móvil Tres", el cual se le comunicó mediante oficio número 96612 del 21 de junio de 1996; tanto así que en sede administrativa al conocerse de los recursos por él interpuestos, el Consejo Técnico de Aviación Civil, así lo reconoce, considerando: " I. Que el acto administrativo mediante el cual se procedió a la supresión del puesto ocupado por el recurrente fue producto de la reestructuración, según el artículo 47 del Estatuto del Servicio Civil y Conforme al Proceso de Reorganización de la Dirección General de Aviación Civil..., II. Que lo único que hizo en el oficio cuestionado es comunicar el acuerdo tomado en dicha resolución, acto que necesariamente debía hacerse a través del Director General de Aviación Civil..." (Ver resolución 52-99 del Consejo Técnico de Aviación Civil, de las nueve horas del 07 de mayo de mil novecientos noventa y nueve). VI.- Así las cosas, considera este Órgano Colegiado, que no es posible tener como hecho indemostrado, que el actor hubiere recurrido del acto que acordó su despido por reestructuración, pues en sede administrativa, en virtud también del principio de informalismo del que está imbuido el procedimiento de la materia, basta con que del texto del recurso se infiera claramente la petición (numerales 260 y 348 de la Ley General de la Administración Pública); lo que en autos ocurrió y reconoció el citado Órgano al resolver el recurso señalado; así tampoco se está en presencia del denominado acto consentido. VII.- No resulta de recibo el argumento de que el actor no interpuso los recursos de reposición o reconsideración, previstos en los artículos 31 aparte 3 y 50 inciso c) de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. En primer término, porque de conformidad con el artículo 310 de la Ley General de Aviación Civil en concordancia con el numeral 1 inciso b) de la Ley N°7274 del 10 de diciembre de 1991, de las resoluciones del Consejo Técnico de Aviación Civil, conoce en grado la Sección III de este Tribunal, por lo que el recurso de reposición o reconsideración no es de aplicación al caso en

estudio. En cualquier caso, aún y cuando no fue agotada la vía hasta la citada instancia, es lo cierto que el señalado Consejo, dio por cumplido aquel requisito en la resolución 52-99 supra relacionada, con lo que liberó al administrado de toda obligación de seguir tramitando, ello de conformidad con la doctrina de los actos propios de la administración. (En este sentido es posible consultar la Sentencia de este Tribunal, Sección I, número 13-96 de las 15:20 horas del 13 de febrero de 1996). VIII.- La Jurisprudencia de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, relativa al proceso de reestructuración en una dependencia pública, tiene como supuesto el cumplir con las formalidades que la ley exige, tal y como, lo transcribe el propio recurrente en el voto 2457-97 de las 11:06 horas del 2 de mayo de 1997 dispone: "...No existe duda en cuanto a que habiéndose aprobado la implementación de un plan de reestructuración en una dependencia pública con las formalidades que exige la ley , sobre todo lo atinente a la supresión de plazas , no existe ningún impedimento para cesar a los funcionarios designados en los puestos de desaparecen en virtud de ese proceso..." (Lo resaltado no es del original). En autos, el punto en cuestión radica en que el acto que acordó el despido del actor por el proceso de reestructuración que atravesaba la Dirección General de Aviación Civil, en el año 1996, no fue conforme a derecho, pues el mismo fue resuelto por un Órgano que carecía de competencia al efecto, lo que hasta la fecha no ha sido desvirtuado. El artículo 47 del Estatuto del Servicio Civil, es claro, (y por tanto no admite interpretación alguna), al establecer que corresponde al Ministro dar por concluidos los contratos de trabajo de los servidores, en el caso de: "b) Reducción forzosa de servicios para conseguir una más eficaz y económica reorganización de los mismos..." Según se demostró, en la especie, el actor fue despedido por acto emanado del Consejo Técnico de Aviación Civil, en franca violación a lo preceptuado en la norma citada, y a la autorización del Tribunal del Servicio Civil, de las once horas cincuenta minutos del 24 de abril de mil novecientos noventa y seis, en la que se dispuso: " Visto el informe presentado por la Dirección General del Servicio Civil, a solicitud de este Tribunal, y no teniendo razones técnicas para objetarlo. Se acuerda aprobarlo y autorizar al señor Ministro de Obras Pública y Transportes, con base en lo dispuesto en el artículo 47 inciso b) del Estatuto del Servicio Civil a realizar dicha reestructuración bajo los lineamientos administrativos." (Lo resaltado no es del original). IX.- Aún y cuando, la Administración arguye la convalidación del acto de despido, (en contravención a lo dispuesto en el artículo 129 de la Ley General de la Administración Pública), a través de la resolución 90-96 del Consejo Técnico de Aviación Civil, la que fue

avalada por el entonces Ministro de Obras Públicas y Transportes, lo cierto es que, en ella tan sólo se liquida y dispone el pago de prestaciones laborales, siendo un mero acto de ejecución del despido practicado, amén de conformidad con el artículo 172 de la Ley General de la Administración Pública, no se podrá arreglar a derecho ni por saneamiento ni por convalidación, el acto absolutamente nulo. Razones que explican, el por que la Juez de Instancia consideró el despido ilegal, aún y cuando se pagaron las prestaciones laborales, pues el problema no es el pago de ellas, sino el derecho del accionante, a que se le resguarde la garantía de estabilidad que rige por principio, en las relaciones de empleo público, consagrada en el artículo 192 de la Constitución Política, desarrollada en lo que interesa, por el numeral 47 del Estatuto del Servicio Civil, ya citado. X.- Finalmente, en lo que se refiere a la aplicación del artículo 175 de la Ley General de la Administración Pública, la norma es clara en señalar un plazo de cuatro años, para impugnar el acto absolutamente nulo en vía administrativa y jurisdiccional, sin que apliquen al respecto los plazos normales de caducidad. No obstante, este Órgano Colegiado se permite citar al Maestro Eduardo Ortiz Ortiz, cuando explicaba sobre los alcances de la norma en la discusión Parlamentaria, el cual señaló refiriéndose al artículo en cuestión lo siguiente: "... Estamos aquí abriendo un campo mucho más amplio al administrado para que pueda combatir las nulidades absolutas, actualmente la Ley de lo Contencioso contempla sólo dos meses, aquí nosotros estamos permitiéndole al administrado impugnar una nulidad absoluta en un plazo de 4 años, porque nos parece que la nulidad absoluta es de tal gravedad que se debe dar al administrado todos los medios y las oportunidades posibles para que pueda echarla abajo con toda holgura sin pasar por las prisas y congojas de un plazo de caducidad muy perentoria." (Así expediente legislativo N° A23E5452, Acta N° 103 Folios del 376 al 391.) De lo anterior se concluye, que no resulta contraria a derecho la aplicación del numeral citado por parte de la Juzgadora de Instancia. En razón de lo anterior, y en lo que es objeto de apelación se confirma la sentencia."

b. Declaratoria de nulidad obliga a reinstalar inmediatamente

[SALA SEGUNDA]¹²

"III.- El despido del señor S.E. fue producto de una reestructuración administrativa que se pretendía poner en ejecución en el ente municipal, pues aún cuando también se invocó la falta de fondos, lo cierto del caso es que, las medidas fueron ejecutadas atendiendo a un informe relacionado, precisamente con un proceso de reestructuración de la Municipalidad. De conformidad

con el numeral 174 del Código Municipal vigente para la época, la Sección Tercera, del Tribunal Superior Contencioso Administrativo, conoció el recurso de apelación del demandante, lo cual hizo actuando como jerarca administrativo impropio, según los términos de la resolución de la Sala Constitucional Número 1148, de las 17:00 horas, del 21 de setiembre de 1990. Ese recurso fue resuelto mediante el Voto Número 5699-96, del 13 de setiembre de 1996. EL Tribunal dispuso, como se dijo, que el acuerdo del Consejo Municipal contenido en el acta Número 140 aludida, es nulo en cuanto se refiera a tener por despedido o cesado en sus funciones a algún funcionario municipal. Tal y como lo ha indicado la doctrina "En cuanto a los efectos de la nulidad, son ex tunc ya que el acto nació viciado y no tiene vivencia en el mundo jurídico, no pudiendo en consecuencia producir ningún efecto" (DIEZ (Manuel María) ACTOS ADMINISTRATIVOS, Enciclopedia Jurídica OMEBA, Buenos Aires, Driskill S.A., Tomo I (A), 1990, p. 351). Por su parte, el artículo 171 de la Ley General de la Administración Pública dispone lo siguiente: "La declaración de nulidad absoluta tendrá efecto puramente declarativo y retroactivo a la fecha del acto, todo sin perjuicio de derechos adquiridos de buena fe." En consecuencia, el despido del actor quedó sin sustento alguno, pues, la nulidad dispuesta tiene efectos retroactivos (efectos ex tunc) a la fecha del acto impugnado. De ahí que las cosas debieron volver al estado en que se encontraban con anterioridad al acto nulo.- IV.- Por otra parte, no se acreditó que luego de la declaratoria de nulidad aludida, el Consejo Municipal haya tomado un acuerdo en cuanto a la reorganización de la entidad, fundada en el mejoramiento del servicio público, incluyéndose, como parte del mismo, la supresión de las cuarenta y ocho plazas, entre ellas, la del demandante (aspecto, entre otros, que como se dijo, echó de menos el Tribunal Administrativo en el acuerdo municipal cuestionado y que, precisamente fue uno de los motivos para su anulación). De ahí que a todas luces resulte ilegal y arbitrario el no haberse dispuesto la reinstalación del señor S.E., como consecuencia directa de la nulidad dispuesta por el superior jerárquico del Consejo Municipal. Es decir, el retorno del trabajador a su empleo deviene en un efecto necesario e inmediato de la declaratoria de nulidad dispuesta por el Tribunal Contencioso Administrativo. De ahí que, la sentencia en sede judicial tan solo viene a tutelar una situación originada por una resolución administrativa, a la fecha no ejecutada con lesión evidente de los intereses del demandante.-"

c. Nulidad absoluta por quebranto del debido proceso

[SALA PRIMERA]¹³

"I.- La Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, en Sesión número 5774, del 24 de noviembre de 1983, artículo 11º, dispuso la exclusión del Lic. José Rafael Meza Araya y de la Licda. Libia Meza Murillo de la nómina de abogados y notarios externos de la institución.- El 27 de febrero del año siguiente, se interpuso recurso de reposición y la Junta, en Sesión 5798 del 29 de febrero de 1984, acordó no dar trámite al recurso por extemporáneo.- El Juzgado y el Tribunal declararon la inadmisibilidad de la acción por caducidad del plazo para interponer la demanda, de conformidad con lo que establece el artículo 37 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.- II.- Sin embargo, a pesar de que se está frente a un acto consentido, la acción es admisible al tenor de los artículos 21.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa y 175 de la Ley General de la Administración Pública, por tratarse de una nulidad absoluta, tal y como se alegó desde la interposición de la demanda y en el escrito de expresión de agravios en segunda instancia.- Esa nulidad se produjo al no observarse el debido proceso, tal y como lo establecen los artículos 39 y 41 de la Constitución Política, 129, 158.3, 182, 211.3, 214, 217, 218, 219.2, 220, 223, 224 y 368 de la Ley General de la Administración Pública y 1.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa.- No consta en el expediente administrativo que se confiriera a los interesados la audiencia correspondiente, ni que se les remitiera copia de la denuncia, ni del resultado de las investigaciones realizadas, ni que se les confiriera otras oportunidades de defensa, todo como trámite previo a la decisión de separarlos como abogados y notarios externos de la institución.- "El principio de audiencia previa se encuentra actualmente receptado en forma expresa en la Ley General de la Administración Pública, e independientemente de que sea o no de aplicación específica, siendo tal principio de validez casi universal, tal disposición viene a corroborarlo y es que en virtud de tal principio el despido de un funcionario administrativo, especial tratándose de un funcionario de alto rango jerárquico como el que ocupaba el accionante de gerente general del INCOP, debió ser precedido por una información que le brindara la oportunidad de ejercer su natural derecho de defensa, de ahí que si en la especie no se alegó, ni se demostró que la parte demandada hubiera levantado, con audiencia del actor, una información que autorizara su despido, el acto de destitución dictado por la Junta Directiva del INCOP es írrito y por ende, injustificado" (Sentencia de Casación 151 de las 14:30 horas del

11 de diciembre de 1981; también pueden consultarse entre otras, las número 19 de las 16:30 horas del 15 de abril de 1977 y 110 de las 10 horas del 17 de noviembre de 1978).- Con relación a la aplicación del Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública a la Caja Costarricense de Seguro Social, esta Sala ha señalado: "Como lo consideró el Tribunal Superior, la Ley General de la Administración Pública N ° 6227 de 2 de mayo de 1978, por el artículo 367.2.h, y los Decretos Ejecutivos números 8979-P de 28 de agosto y 9469-P de 18 de diciembre, ambos de 1978, exceptúan de su aplicación en lo relativo a procedimiento administrativo, a la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, N ° 17 de 22 de octubre de 1943, lo que significa que se aplica el artículo 55 de ésta en lo que al agotamiento de la vía administrativa se refiere.- Conforme al citado artículo 55, párrafo 1 ° , las controversias que promuevan los patronos o los asegurados con motivo de la aplicación de la Ley Constitutiva o de sus reglamentos, son sustanciadas por el Departamento Legal de la Caja y resueltas por la Gerencia con apelación para ante la Junta Directiva, y de acuerdo con el párrafo 2 ° , las controversias suscitadas por el otorgamiento de pensiones o de subsidios del Régimen de Invalidez, Vejez y Muerte, son sustanciadas y resueltas por la jefatura de sección o de departamento correspondientes, con apelación para ante la Gerencia o la Subgerencia Administrativa o Médica, según corresponda...Por otra parte, no obstante lo expuesto al inicio de este Considerando, la Ley General de la Administración Pública no carece del todo de aplicación, pues como también lo expresó el Tribunal Superior, por disposición de su artículo 368 tiene una aplicación complementaria y subordinada..." (Sentencia número 8 de las 14 horas y 30 minutos del 29 de enero de 1988).-Pero aun en el caso de que no se aplicara en lo relativo al procedimiento administrativo, el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública, debe quedar bien claro que aun así siempre han debido y deben aplicarse los principios y normas del debido proceso, conforme resulta de los artículos 39, 41 y 49 de la Constitución Política.- Por otra parte y además de lo expuesto, también es claro que sí es aplicable el Libro Primero de la Ley General de la Administración Pública, en el cual está el artículo 175. III.- Al declarar el Tribunal la inadmisibilidad de la acción violó por falta de aplicación el artículo 175 de la Ley General de la Administración Pública que fija en cuatro años la potestad del administrado para impugnar el acto absolutamente nulo en vía administrativa y jurisdiccional, sin que se apliquen al respecto los plazos normales de caducidad, así como el artículo 37 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa por aplicación indebida, pues la demanda se presentó antes de que caducara el plazo de cuatro años que concede la ley en casos como

el presente.- Procede en consecuencia acoger el recurso, sin que sea necesario referirse a otros extremos del mismo, para anular la sentencia del Tribunal Superior, revocar la del Juzgado, y al resolver sobre el fondo declarar sin lugar las excepciones opuestas y con lugar la demanda conforme se dirá.- IV.- Se debe denegar la excepción de caducidad de la instancia, porque el proceso fue presentado antes de que venciera el plazo de cuatro años que establece el artículo 175 de la Ley General de la Administración Pública, tal y como se analizó.- Asimismo se deben declarar sin lugar las excepciones de falta de legitimación ad causam activa y pasiva debido a que ambas partes se encuentran legitimadas en este proceso en relación con las pretensiones deducidas, pues se pretende anular un acto administrativo emitido por la institución demandada que afecta directamente a los actores; también debe denegarse la de falta de interés actual, pues la acción se ha ejercitado dentro de los plazos autorizados por la ley y el derecho permanece vigente para ejercitarlo con el objeto de obtener la anulación e inaplicabilidad de un acto absolutamente nulo que está surtiendo efectos.- Por último cabe denegar la de falta de derecho, debido a que han demostrado los actores el derecho que les asiste para obtener la nulidad del acto que los afecta y obtener el restablecimiento de la situación jurídica individualizada.- Esta excepción debe acogerse parcialmente en cuanto a la indemnización de daños y perjuicios que pretenden los actores, porque la acción contra actos consentidos que fueren nulos de pleno derecho sólo es admisible para los fines de su anulación e inaplicabilidad futura, no así para otras pretensiones como lo son las de indemnización de daños y perjuicios por expresa disposición del artículo 21.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Contencioso Administrativa. V.- En consecuencia, se debe declarar parcialmente con lugar la demanda, para anular el artículo 11 ° de la Sesión 5774 del 24 de noviembre de 1983 de la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, y ordenar el restablecimiento de la situación jurídica individualizada que tenían los actores con la institución demandada.- Asimismo se debe condenar a la entidad demandada al pago de las costas personales y procesales de conformidad con el artículo 1027 del Código de Procedimientos Civiles anterior y 221 del Código Procesal Civil vigente.-"

d. Nulidad por falta de motivación

[SALA SEGUNDA]¹⁴

"II. Algunos fallos han sostenido que, en materia de empleo público la reinstalación sólo es procedente, si existe una norma que la contemple, como un derecho del funcionario. Mas, la Sala

estima que si el acto administrativo mediante el cual se dispone el despido, carece de motivo, éste deviene en absolutamente nulo y, por ende, procede ordenar la reinstalación del servidor a su puesto. Con relación al punto, en el Voto N° 218, de las 9:30 horas, del 6 de agosto de 1999, se expresó: "... el motivo del acto por el cual se dispuso no continuar nombrando al actor no estaba conforme con el ordenamiento jurídico, tal y como lo debía estar, a la luz de lo dispuesto por el artículo 133 de la Ley referida y, por esa razón, el despido es nulo en términos absolutos (artículo 166 de esa Ley); debiendo volver las cosas al estado en que se encontraban, tal y como lo señala el numeral 171 siguiente. En consecuencia, la Administración debió reinstalar al actor a ese puesto y al no proceder de esa manera, actuó arbitrariamente. Tal y como lo expresó la Sala, en su Voto Número 307, de las 10:20 horas, del 11 de diciembre de 1992, el instituto jurídico de la reinstalación presupone, en esta materia, la reincorporación del trabajador al mismo puesto y en iguales condiciones de trabajo que las que tenía antes de haberlo cesado. Así las cosas, resulta procedente la reinstalación del demandante en los términos dispuestos por la sentencia recurrida." Al amparo de dicho antecedente, se estima que incurrieron en error los señores Jueces del Tribunal, al haber omitido el análisis sobre la legalidad del acto administrativo de despido."

e. Nulidad del acto administrativo por vicios en el procedimiento

[SALA SEGUNDA]¹⁵

"II.- El procedimiento administrativo, para despedir al trabajador del sector público, es una garantía de defensa, real y efectiva, prevista en el ordenamiento. Por ello, su estricto acatamiento se impone, de conformidad con los mandatos de nuestra Carta Magna, que consagran el debido procesal legal (artículos 39 y 41). Este trámite ordinario, aplicable en la institución demandada, como entidad pública, es de observancia obligatoria cuando el acto final pueda significar la aplicación de sanciones o de medidas graves, y constituye una garantía fundamental, en beneficio de los administrados y de las administradas (ver los artículos 129, 215 y 308 de la Ley General de la Administración Pública). Así lo ha establecido la Sala Constitucional, en copiosa jurisprudencia. En particular, en el voto No. 5653-93, de las 8:22 horas del 11 de mayo de 1993, de modo expreso señaló que, el Libro Primero de la Ley General referida, "...sin ninguna restricción, tiene plena vigencia y aplicabilidad a los procedimientos administrativos de todo órgano de la Administración. Y ese Libro Primero, en el artículo 211 aparte 3 de la Ley, en relación con el tema de la

responsabilidad disciplinaria del servidor público, establece: / "La sanción que corresponda no podrá imponérsele sin formación previa del expediente, con amplia audiencia al servidor para que haga valer sus derechos y demuestre su inocencia." / De manera que, si esta norma es plenamente aplicable a toda la Administración Pública, los principios del debido proceso extraíbles de la Ley General y señalados por esta Sala en su jurisprudencia, son de estricto acatamiento por las autoridades encargadas de realizar cualquier procedimiento administrativo que tenga por objeto o produzca un resultado sancionador.". Dentro de esta tesitura, conforme también lo ha indicado, reiteradamente, esta Sala Segunda, una violación de la naturaleza de la alegada en este asunto "...produce una clara nulidad y por ende la no eficacia del despido (...) Tales nulidades, producto de un actuar ilegítimo, deben ser reseñadas y se deben frenar sus efectos, no otorgándose los al despido; pues, de lo contrario, se estaría convalidando un acto administrativo que infringió principios constitucionales, como el que nos ocupa." (Voto No. 336, de las 10:50 horas del 25 de octubre de 1996. En ese mismo sentido, puede consultarse el No. 377, de las 14:10 horas del 16 de noviembre de 1994).- III.- Ahora bien, en el caso concreto, del estudio exhaustivo del expediente administrativo, se observa la falta de notificación al señor B.P. de la hora y fecha de la comparecencia de recepción de la prueba testimonial. Esta omisión, es una clara violación al derecho de defensa. La comunicación pretende hacer efectiva a la posibilidad de la persona investigada, de intervenir en el procedimiento y, particularmente, el de hacerse oír, de manera efectiva, por el órgano instructor. Del mismo modo, busca que la prueba, necesaria, para emitir el acto, se evacue con su plena participación y procura garantizarle la posibilidad de ejercer control sobre la actividad de la parte o de las partes contrarias. Debe indicarse que, el actor, por la forma en que se desarrolló la investigación administrativa, no tuvo la oportunidad de defenderse en esa vía, pues todas las declaraciones se evacuaron de manera ilegítimamente "privada", sin la oportunidad de poder repreguntar a los testigos. No es aceptado por esta Sala el argumento señalado por la demandada en su escrito de contestación donde indica: "Lo descrito por el actor en este hecho obedece a su propia voluntad o negligencia. No consta que el actor haya realizado ninguna gestión para estar presente durante la recepción de la prueba testimonial que él mismo ofreció o la que recabó la Junta durante la instrucción del caso." (folio 19) ya que este es un deber fundamental e ineludible del órgano instructor del procedimiento convocar a la diligencia. Tampoco se encontró documento alguno, dirigido al actor, donde se le comunicaban los hechos por los cuales se le investigaba. Como lo

ha señalado claramente la jurisprudencia, el debido proceso debe de garantizar la: a.-Notificación al interesado del carácter y fines del procedimiento entablado; b.- oportunidad para el administrado de preparar su alegación, lo cual incluye necesariamente el acceso a la información y a los antecedentes administrativos, vinculados con la cuestión de que se trate; c.- derecho a ser oído, y oportunidad del interesado para presentar los argumentos y producir las pruebas que entienda pertinentes; d.- derecho del administrado a hacerse presentar y asesorar por abogados, técnicos y personas calificadas; e.- notificación adecuada de la decisión que dicte la Administración y de los motivos en que ella se funde y; f.- derecho del interesado de recurrir la decisión dictada. IV.- De acuerdo con lo expuesto en el considerando anterior, y ante la ausencia de un trámite legal para el despido, éste se convierte en ilegal y la institución accionada debe asumir las consecuencias de su negligente proceder. En vista de que la demanda contiene las peticiones de reinstalación o de prestaciones, en su punto tres, y de que en el recurso planteado a la Sala el actor, concretamente solicitó, el pago de preaviso, cesantía, indemnización del artículo 82 bis del Código de Trabajo, daños y perjuicios, indemnizaciones previstas en el artículo 22 de la Convención Colectiva de la Universidad de Costa Rica, intereses simples y compuestos sobre las sumas y contabilizados desde la fecha de existencia de la obligación y hasta su efectivo pago y ambas costas del proceso, este Tribunal considera necesario analizar los motivos del despido, para determinar la procedencia de la reinstalación, el preaviso, la cesantía, las indemnizaciones previstas en el artículo 22 de la Convención Colectiva de la Universidad de Costa Rica y de la posible indemnización del artículo 82 Bis del Código de Trabajo. Al actor se le atribuyen dos hechos: 1.- Inducir al Jefe de la Oficina de Recursos Humanos y a la Encargada de la Sección de Asuntos Administrativos para que firmará una constancia a su favor, en la que se acertaban dos hechos falsos: alteración del salario real devengado y constancia de la inexistencia de embargos. 2.- Utilización, por parte del actor, de una constancia a su favor en un trámite de préstamo ante la Junta Administrativa del Fondo de Ahorro y Préstamo, en la que se consignaban datos falsos en cuanto a salario e inexistencia de embargos. Se demostró que a la Junta Administrativa del Fondo de Ahorro y Préstamo, le llegó una constancia de salario del actor para cumplir con la tramitación de un préstamo personal que contenía datos falsos, un salario mayor y la afirmación de que se encontraba libre de embargos. Este documento salió de la oficina donde trabajaba el actor y fue trasladado por la persona que éste buscó para que le hiciera la diligencia, como un favor. Estas circunstancias

permiten afirmar que el, señor B.P. tenía conocimiento de la irregularidad y participó en ella. Nótese que la misma no tuvo los efectos deseados por la intervención de otras personas que sospecharon de la constancia. No resulta un razonamiento acorde con la lógica afirmar que, porque el señor B. no le entregó personalmente el documento a quien le pidió el favor, desconocía su contenido, pues se trata de gestiones que normalmente son de gran interés para las personas y sobre las cuales se requieren diligencias personales para obtener los beneficios pretendidos. Por esas razones, esta Sala considera improcedente conceder la reinstalación, lo previsto en el artículo 22 de la Convención Colectiva de la Universidad de Costa Rica y la indemnización el artículo 82 Bis del Código de Trabajo, que sólo se otorgan cuando se ha atribuido al trabajador una causal de despido infundada. (Sobre este aspecto a sido reiterada la jurisprudencia de esta Sala, véanse los votos Nos. 115, de las 14:10 horas, del 24 de julio de 1991; 51, de las 10:00 horas, del 3 de febrero de 1995; 273, de las 14:00 horas del 11 de noviembre de 1998, 62, de las 9:30 horas del 12 de marzo de 1999.) Cabe señalar que la falta es de gravedad pues no sólo debe analizarse como una actuación de tipo personal, sino dentro del contexto de un centro universitario de carácter público. Por ello, no podría hablarse de desproporción entre la sanción y la falta. En mérito de todo lo expuesto, se debe proceder a revocar la sentencia del Tribunal Superior de Trabajo, para en su lugar declarar parcialmente con lugar la demanda, concediéndole al actor el pago de preaviso, cesantía e intereses legales a partir del cese de la relación laboral conforme la dispone el artículo 1163 del Código Civil. Sobre esos extremos se rechazan las excepciones opuestas. Se declaran sin lugar los reclamos de salarios caídos, indemnizaciones del art. 22 de la Convención Colectiva, y del artículo 82 Bis del Código de Trabajo, respecto de los cuales se acoge la excepción de falta de derecho."

FUENTES CITADAS:

- 1 ALMANSA PASTOR, José M. El despido nulo. Editorial Tecnos. Madrid, 1968. pp. 15-19.
- 2 ALMANSA PASTOR, José M. El despido nulo. Editorial Tecnos. Madrid, 1968. pp. 20-28.
- 3 DURÁN MONGE, Johanna y MANAVELLA SUÁREZ, Alejandra. Despido nulo y reinstalación en el sector laboral privado costarricense. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2003. pp. 61-65.
- 4 DURÁN MONGE, Johanna y MANAVELLA SUÁREZ, Alejandra. Despido nulo y reinstalación en el sector laboral privado costarricense. Tesis para optar al grado de Licenciatura en Derecho. San José, Costa Rica: Universidad de Costa Rica, Facultad de Derecho, 2003. pp. 66-68.
- 5 VEGA ROBERT, Rolando. El despido radicalmente nulo. *Revista Ivstitia*. (No. 78): pp. 7-8, San José, junio 1993.
- 6 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, 7 de noviembre de 1949.
- 7 Ley Número 7135. Costa Rica, 11 de octubre de 1989.
- 8 Ley Número 1581. Costa Rica, 30 de mayo de 1953.
- 9 Ley Número 6227. Costa Rica, 2 de mayo de 1978.
- 10 Ley Número 2. Costa Rica, 23 de agosto de 1943.
- 11 TRIBUNAL CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO. SECCIÓN SEGUNDA. Resolución No. 11-2004, de las catorce horas con cuarenta y cinco minutos del trece de febrero de dos mil cuatro.
- 12 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 231-1998, de las quince horas con treinta minutos del dieciseis de setiembre de mil novecientos noventa y ocho.
- 13 SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 291-1990, de las quince horas del tres de octubre de mil novecientos noventa.
- 14 SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 331-2000, de las quince horas con diez minutos del veintinueve de marzo de dos mil.
- 15 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 600-2000, de las nueve horas con cincuenta minutos del trece de junio de dos mil.