

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

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: SOBRE EL DESPIDO DE UN SERVIDOR MUNICIPAL

RESUMEN: El despido sin responsabilidad patronal, en caso de un servidor Municipal, que no sea interino o personal de confianza, procede siempre que se esté, en presencia de una de las casuales de despido estipuladas en artículo 81 del Código de Trabajo y las estipuladas en el Código Municipal, en garantía del derecho de estabilidad laboral, se debe seguir el proceso, de acuerdo a lo previsto en el libro II de la Ley general de la Administración Pública, sumado a las disposiciones establecidas en el Código Municipal. Se podrá proceder al despido con responsabilidad patronal, cuando estudios técnicos demuestren la necesidad de cierre de programas, reorganización etc. Además en casos donde no sea procedente el despido y se ordena la reinstalación, el servidor podrá renunciar a esta y optar, por los importes de preaviso y cesantía, así como daños y perjuicios que puedan corresponderle.

Índice de contenido

1	NORMATIVA.....	2
	Código Municipal.....	9
2	JURISPRUDENCIA.....	12
	Análisis sobre el procedimiento especial de despido como garantía del derecho a la estabilidad	12
	Despido legal del recurrente por reestructuración administrativa en las oficinas de la	
	Municipalidad recurrida.....	16
	Reinstalación, naturaleza del instituto y régimen de inamovilidad y prescripción	20
	Despido por pérdida objetiva de confianza.....	21

1NORMATIVA

Código de Trabajo¹

ARTICULO 81.- Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

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

2. 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;

3. 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

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;

4. 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;

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

6. 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;

7. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante los días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario.

(Así reformado por Ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944, art. 1º).

8. 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 representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

9. 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;

10. 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;

11. Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria;
y

12. 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 también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

(Interpretado este inciso por Resolución de la Sala Constitucional N° 563-97 de las 14:39 horas del 29 de enero de 1997)

ARTICULO 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

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

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.)

*(Por resolución de la Sala Constitucional N°0317 de las 14:51 horas del 22 de enero del 2003 se anula de este artículo la frase del párrafo tercero encerrada entre paréntesis. Esta sentencia tiene efectos a futuro de manera que se preservan los efectos jurídicos de los actos de despido consolidados y de las sentencias ya firmes relacionadas con la norma anulada.)

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 perdidos o no cubre su monto dentro de las veinticuatro horas siguientes a aquélla en que quedó firme el respectivo fallo.

(Así reformado por Ley No. 668 de 14 de agosto de 1946, art. 1°).

Artículo 29.- Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

1. Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, un importe igual a siete días de salario.

2. Después de un trabajo continuo mayor de seis meses pero menor de un año, un importe igual a catorce días de salario.

3. Después de un trabajo continuo mayor de un año, con el importe de días de salario indicado en la siguiente tabla:

a) AÑO 1 19,5 días por año laborado.

b) AÑO 2 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

c) AÑO 3 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

d) AÑO 4 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

e) AÑO 5 21,24 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

f) AÑO 6 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

g) AÑO 7 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

h) AÑO 8 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

i) AÑO 9 22 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

j) AÑO 10 21,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

k) AÑO 11 21 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

l) AÑO 12 20,5 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

m) AÑO 13 y siguientes 20 días por año laborado o fracción superior a seis meses.

4. En ningún caso podrá indemnizar dicho auxilio de cesantía más que los últimos ocho años de relación laboral.

5. El auxilio de cesantía deberá pagarse aunque el trabajador pase inmediatamente a servir a las órdenes de otro patrono.

(Así reformado por el artículo 88 de la Ley de Protección al Trabajador N° 7983 del 16 de febrero del 2000)

ARTICULO 30.- El preaviso y el auxilio de cesantía se regirán por las siguientes reglas comunes:

1. El importe de los mismos no podrá ser objeto de compensación, venta o cesión, ni podrá ser embargado, salvo en la

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

mitad por concepto de pensiones alimenticias;

2. La indemnización que corresponda se calculará tomando como base el promedio de salarios devengados por el trabajador durante los últimos seis meses que tenga de vigencia el contrato, o fracción de tiempo menor si no se hubiere ajustado dicho término;

3. La continuidad del trabajo no se interrumpe por enfermedad, vacaciones, huelga legal y otras causas análogas que, según este Código, no rompen el contrato de trabajo, y

4. Será absolutamente nula la cláusula del contrato que tienda a interrumpir la continuidad de los servicios prestados o por prestarse.

Código Municipal²

Artículo 147. – Son deberes de los servidores municipales:

- a) Respetar esta ley y sus reglamentos, así como cumplir las obligaciones vigentes en sus cargos.
- b) Prestar los servicios contratados con absoluta dedicación, intensidad y calidad, responsabilizándose de sus actos y ejecutando sus tareas y deberes con apego a los principios legales, morales y éticos.
- c) Guardar la consideración debida al público atenderlo con diligencia, afán de servicio y buen trato, de modo que no se origine queja justificada por mal servicio o atención .
- d) Garantizar, a la administración municipal, su compromiso en

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

cuanto a la integridad y fidelidad en su trabajo la naturaleza que sea, en aras de lograr el cumplimiento de los objetivos y la misión de la municipalidad.

e) Cuidar, resguardar, preservar y emplear debidamente los recursos públicos municipales.

f) Observar en su trabajo buenas costumbres y disciplina, así como un trato respetuoso para sus compañeros de trabajo, superiores y autoridades.

g) Responder por los daños o perjuicios que puedan causar sus errores o los actos manifiestamente negligentes propios de su responsabilidad.

h) Guardar discreción sobre asuntos relacionados con su trabajo o vinculados con otras dependencias municipales, cuya divulgación pueda usarse contra los intereses de la municipalidad.

i) Sugerir, en el momento oportuno y ante la instancia administrativo-jerárquica correspondiente, lo que considere adecuado para el mejor desempeño de sus labores.

j) Desempeñar dignamente sus cargos.

Derechos de los servidores municipales

Artículo 146. – Los servidores municipales protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos, además de los dispuestos en otras leyes:

a) No podrán ser despedidos de sus puestos a menos que incurran en las causales de despido que prescribe el Código de Trabajo y conforme al procedimiento señalado en el artículo 151 de este

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

código.

b) La municipalidad podrá finalizar los contratos de trabajo con responsabilidad patronal, fundamentada en estudios técnicos relacionados con el cierre de programas, la reducción forzosa de servicios por falta de fondos o la reorganización integral de sus dependencias que el buen servicio público exija.

Ningún trabajador despedido por esta causa podrá regresar a la municipalidad, si no hubiere transcurrido un período mínimo de un año, a partir de su separación.

(...)

Artículo 150. – Los servidores podrán ser removidos de sus puestos, cuando incurran en las causales de despido que determina el artículo 81 del Código de Trabajo y las disposiciones de este Código.

El despido deberá estar sujeto tanto al procedimiento previsto en el Libro II de la Ley general de la Administración Pública, como a las siguientes normas:

(...)

d) Resuelto el recurso de apelación, quedará agotada la vía administrativa. La resolución que se dicte resolverá si el despido es procedente y, según corresponda, si es procedente la restitución del servidor, con el pleno goce de sus derechos y el pago de los salarios caídos, sin perjuicio de que la reinstalación sea renunciable; el servidor podrá optar por los importes de preaviso y auxilio de cesantía que puedan corresponderle y por los correspondientes a daños y perjuicios.

2JURISPRUDENCIA

Análisis sobre el procedimiento especial de despido como garantía del derecho a la estabilidad

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]³

"I.- A fin de resolver con acierto esta litis , es necesario reiterar los hechos indiscutidos, propuestos por las partes y que le sirven de fundamento tanto a la demanda del actor, como a la defensa del demandado: 1) El actor laboraba para la Municipalidad de Nicoya, desde el año 1992, en el cargo de Proveedor Municipal. Mediante carta fechada el 2 de abril del 2001, el Alcalde de ese Municipio le comunicó: "La presente es para comunicarle, que usted ha sido separado de sus funciones y como empleado de esta Municipalidad sin responsabilidad patronal y en forma definitiva al haberse detectado anomalías muy graves en el manejo de facturas, que ocasionaron pérdidas y abuso de confianza de su parte. "Las pruebas en su contra se le dieron a conocer oportunamente, lo mismo que a los representantes de los trabajadores. Le solicito comunicarse con Olgadina Díaz González, encargada de planillas, para que le efectúen los pagos que correspondan como fracción de aguinaldo y fracción de salario de acuerdo a los días laborados. Dicho despido se efectúa a partir del día 06 de abril del presente año" (la negrilla es agregada) . 2) La citada comunicación le fue notificada al actor el día 3 de abril del 2001, mientras él se encontraba disfrutando de un período de vacaciones que concluía el 5 de ese mes (ver folios 116 y 137). Sin embargo, el día jueves 5 de abril, al actor se le entregó personalmente, en su casa de habitación, mediante acta notarial levantada por el notario Valerio Vargas Yong, la nota suscrita por el alcalde Municipal, señor Germán Cuevillas León, en la cual le comunicó el cese de efectos de la nota anteriormente mencionada y al mismo tiempo le previno presentarse a laborar normalmente a su oficina, el día 6 de abril del 2001 (ver folios

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

149 y 150). En razón de esos hechos y con base en lo dispuesto por el artículo 150 del Código Municipal, el actor acudió a la vía judicial, impugnando el acuerdo de despido. Para ello cita como violados los principios de defensa y de debido proceso, consagrados en los artículos 11, 39, 41 y 49 de la Constitución Política. Pide que por haber sido despedido sin habersele seguido el debido proceso administrativo, se le deben otorgar los derechos que establece el artículo 150 inciso f) del Código Municipal; que se condene a la Municipalidad demandada y al Alcalde Municipal, al pago de los daños y perjuicios causados, así como las costas de este recurso. Las sentencias de primera y la de segunda instancias desestimaron las pretensiones del actor, considerando para ello, el Tribunal, que el pretendido daño acusado por el recurrente nunca ocurrió, pues la demandada, dejó sin efecto el acto de despido antes de que el mismo se hiciera efectivo y en su lugar, le ordenó al trabajador reincorporarse a sus labores, con lo cual su derecho a la estabilidad se vio respetado. II.- Efectivamente, como ha sido acreditado, la corporación Municipal demandada, comunicó formal y expresamente al actor, su decisión de despedirlo en forma definitiva. Sin embargo, la eficacia de ese acto la dejó sujeta a un plazo determinado, a saber, el 6 de abril del 2001; es decir, que antes de esa fecha la relación de servicios se mantuvo plenamente vigente, conservando ambas partes sus obligaciones laborales recíprocas. Ahora bien, dentro de sus amplias facultades, la Administración cuenta con la de revocar, por razones de oportunidad, conveniencia o mérito, con las excepciones establecidas por ley, los actos administrativos dictados por ella, previo reconocimiento de los daños y perjuicios causados (artículos 152 y 155 de la Ley General de la Administración Pública). Sin embargo, la decisión de la Municipalidad demandada no pudo llegar a surtir ningún efecto perjudicial al actor, porque nunca adquirió eficacia, en tanto que, antes de adquirirla - y por ende, finalizar la relación de servicio -, la propia administración hizo retiro, no cabe duda que en beneficio del trabajador, del - todavía ineficaz - acto de

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

despido, pues con ello se le aseguró su estabilidad laboral (artículo 145 de la Ley citada). Por ello, no se trató, en verdad, propiamente de una revocatoria unilateral, por parte de la Administración Municipal, mucho menos de un acto reglado, eficaz y declarativo de derechos subjetivos, sino por el contrario, del retiro del anterior acto ineficaz, discrecional y de gravámen o sanción; adoptado por error administrativo. Así lo informaron, bajo juramento, el Alcalde y la Presidente Municipal, ante la Sala Constitucional, al manifestar, en lo pertinente: "...que el recurrente no ha sido despedido. Que la nota de despido que él alega, es una nota enviada por error , pero que fue revocada mediante nota emitida por la Alcaldía Municipal el día 5 de abril de los corrientes, ..."; y lo reconoce dicha Sala, al tener como probado, en igual sentido, que: "c) La nota de despido fue revocada mediante el oficio emitido por la Alcaldía Municipal el día 5 de abril de los corrientes por haberse emitido por error , ..." Así como, al considerar que: "...del informe rendido bajo juramento, se desprende (...)que si bien es cierto le fue enviada dicha comunicación al amparado, ésta se dejó sin efecto por la Municipalidad recurrida sólo dos días después, alegándose error en la misma , (...) Por consiguiente, analizado los hechos anteriormente expuestos, este Tribunal no estima que se haya producido violación constitucional alguna en perjuicio del amparado, toda vez que el acto que el recurrente impugna como violatorio de sus derechos, fue dejado sin efecto por la Municipalidad recurrida inmediatamente por estimarlo erróneo , o sea, la Municipalidad revirtió dicho acto en beneficio del amparado, y ello le fue debidamente notificado, ..." Lo subrayado no forma parte del original. (ver sentencia dictada en recurso de amparo, a folios 162 y 163). III.- Sobre la aplicación del artículo 150 del Código Municipal: Como una garantía del derecho a la estabilidad laboral de todos los funcionarios municipales, el Código Municipal instituye un procedimiento especial que deberán seguir las corporaciones municipales para el caso de despido o suspensión sin goce de salario, de sus funcionarios. La exigencia

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

del procedimiento administrativo constituye, en esencia, una garantía de estabilidad en el trabajo, porque es únicamente a través de la constatación en esa vía, de una causa justa de despido autorizada por la ley, que es posible ordenar el despido del servidor. Dentro de ese procedimiento está concebido el recurso a la vía judicial, en donde el juez dictaminará si procede el despido del servidor, cuando constata la existencia de una causa legal de despido; o bien, si ordena la reinstalación del servidor a su puesto, con el reconocimiento de los salarios caídos; siendo que en la etapa de ejecución el funcionario podrá renunciar a ser reinstalado, a cambio de la percepción del importe del preaviso y el auxilio de cesantía que puedan corresponderle y el monto de dos meses de salario por concepto de daños y perjuicios. De modo que, el objeto fundamental del procedimiento establecido por el Código Municipal es precisamente el análisis de la legalidad del acto administrativo de despido, como garantía procesal del derecho a la estabilidad laboral; al punto que si no existe acto eficaz de despido, existe una falta de interés procesal que torna inocua la continuación del proceso. IV.- Como se dijo en el considerando antecedente, el acto administrativo que ordenó el despido del actor, fue inmediatamente retirado, sin posibilidad alguna de llegar a alcanzar eficacia, porque antes del plazo establecido para ello, la Municipalidad demandada lo revirtió y mantuvo al actor en su puesto, ordenándole el reintegro a sus labores a partir del día 6 de abril, cuando concluía su período vacacional. Así las cosas, no es cierto que la decisión de la corporación municipal haya llegado a alcanzar la producción de sus efectos, porque el servidor nunca llegó a ser separado de su puesto y por lo mismo no existe un acto objetivo de despido que justifique la existencia de este proceso. V.- Tampoco es atendible el reclamo del actor en cuanto con la notificación del acto de despido, surgió un derecho a su favor. La indemnización correspondiente al preaviso, al auxilio de cesantía y los demás daños y perjuicios que otorga la normativa municipal no son derechos autónomos que el servidor adquiere por la rescisión de su

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

contrato sin responsabilidad patronal, sino que surgen y son consecuencia de la decisión que constata la existencia de un acto ilegal de despido. De acuerdo con la comunicación inicial del despido, visible a folio 147, ésta decisión había sido acordada sin responsabilidad patronal, por lo que lejos de ser un acto favorable o, del reconocimiento de un derecho, se le estaba despojando de aquel otro relativo a su trabajo. VI.- La tesis propuesta en el recurso ante esta Sala, en relación con el derecho del trabajador a rescindir la relación laboral con responsabilidad patronal cuando el patrono incurra en alguna falta de las indicadas en el artículo 83 del Código de Trabajo, no puede ser analizada porque esa tesis no ha sido propuesta ni debatida en las instancias precedentes. La imposibilidad de admitir ante esta Sala, el conocimiento de aspectos que no hayan sido agotados en las instancias anteriores, deriva no sólo de una prohibición expresa de la ley (artículo 608 del Código Procesal Civil, según remisión expresa del numeral 452 del Código de Trabajo), sino también de la aplicación del principio general de defensa, porque de admitir para su discusión el argumento que propone la parte actora, se dejaría en abierta indefensión a la Municipalidad demandada, que no habría tenido oportunidad para ejercer su derecho al contradictorio, en relación con el supuesto rompimiento unilateral del contrato de trabajo, por parte del trabajador. "

Despido legal del recurrente por reestructuración administrativa en las oficinas de la Municipalidad recurrida

[SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁴

De importancia para la resolución de este asunto conviene rescatar lo indicado en el artículo 146 del Código Municipal, el cual

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

señala en lo conducente:

" Artículo 146.- Los servidores municipales protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos, además de los dispuestos en otra leyes:

(...)

b) La municipalidad podrá finalizar los contratos de trabajo con responsabilidad patronal, fundamentada en estudios técnicos relacionados con el cierre de programas, la reducción forzosa de servicios por falta de fondos o la reorganización integral de sus dependencias que el buen servicio público exija .

(...)" (La negrita no forma parte del original)

De la norma parcialmente transcrita se desprende que la Municipalidad recurrida tiene plena potestad de realizar una reorganización integral de sus dependencias, tal como ocurrió en el caso concreto, en la medida que con ello pueda lograrse una adecuada prestación del servicio público. Es claro, que el sometimiento a un proceso legítimo de modernización que garantice la óptima utilización de los fondos públicos y la más alta eficiencia en la prestación de los servicios encomendados a una

Centro de Información Jurídica en Línea Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

institución, es, desde luego, un motivo legítimo para ejecutar cambios organizacionales que, en la mayoría de los casos, irremediablemente conllevan la supresión o variación de determinadas plazas. Ahora bien, tal como lo ha reconocido esta Sala en numerosas oportunidades, esto constituye una vía de excepción por lo que su aplicación por parte de la Administración debe ser ejecutada con absoluta objetividad, transparencia y seriedad, y de ahí la exigencia de estudios técnicos calificados que puedan validar la toma de decisiones, con base en un modelo coherente y efectivo. Bajo este orden de ideas, esta Sala admite que si la nueva estructura no puede dar cabida a la reubicación de un funcionario, toda vez que las funciones sustantivas que venía desempeñando desaparecen o los requisitos varían, obedeciendo a criterios de eficiencia y modernización, es legítimo su cese.

- Partiendo de lo indicado en el considerando anterior, no estima esta Sala que en el caso concreto se haya producido violación alguna a los derechos fundamentales del amparado. Tal como se desprende del elenco de hechos probados, el Concejo Municipal de Alajuela, la Dirección General de Servicio Civil y la Unión Nacional de Gobiernos Locales suscribieron un acuerdo para el desarrollo de un proyecto de modernización y fortalecimiento institucional en la Municipalidad de Alajuela, para lo cual se llevaron a cabo los estudios respectivos, concluyendo con la aprobación por parte del Concejo del mapa básico de organización, el manual básico de organización, el nuevo manual de puestos y la nueva escala salarial que regirían en la Municipalidad de Alajuela. Por lo anterior, es claro que la decisión tomada por la autoridad recurrida con relación al caso de la amparada no resulta arbitraria, toda vez que responde a estudios técnicos objetivos que desencadenaron en la supresión de la plaza que venía ocupando. Asimismo, debe rescatarse que para ejecutar el proceso de reestructuración, la autoridad recurrida contó con la respectiva

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

autorización de la Contraloría General de la República, la cual al aprobar el presupuesto ordinario para el año dos mil cuatro de la Municipalidad, aprobó las erogaciones necesarias para acoger la nueva estructura y en consecuencia, cancelar a la amparada los montos que le corresponden por concepto de prestaciones laborales. Es claro que si la plaza ocupada por el recurrente desaparece a la luz de la nueva estructura, la autoridad recurrida tiene la potestad de cesarlo de su puesto, siempre y cuando le cancele lo que le corresponde por prestaciones laborales, lo cual efectivamente sucedió. En consecuencia, 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 en lo atinente a la supresión y modificación de plazas, no existe ningún impedimento para cesar a los funcionarios designados en los puestos si la plaza desaparece.

- En cuanto a los argumentos específicos del recurrente debe indicarse que si bien no corresponde a la Sala determinar si la autoridad que aprobó la reestructuración era competente o no, lo cierto es que éste hace una mala apreciación de los hechos pues en realidad la Dirección General de Servicio Civil solamente brindó colaboración al Concejo Municipal según lo dispone el numeral 120 párrafo segundo del Código Municipal para elaborar el análisis y estudio de puestos que sirvieron de fundamento a la supresión de plazas que reclama. Nótese que fue dicho Concejo el que una vez autorizada la partida presupuestaria correspondiente por parte de la Contraloría General de la República, aprobó la reestructuración mencionada, en cumplimiento del procedimiento establecido en el Código Municipal. Asimismo, debe indicarse que bajo juramento la autoridad recurrida señala que la plaza del amparado desapareció, además que lleva razón al indicar que aun cuando sólo se suprimieron veinte plazas ello no significa que no se haya afectado a más del sesenta por ciento de los trabajadores, toda

vez que existió variación en la nomenclatura de los puestos en todas las dependencias de la municipalidad. Asimismo, debe indicarse que como ha señalado esta Sala en otras oportunidades, la eliminación de plazas tiene un carácter de reestructuración y no de sanción, por lo que no es necesaria la sujeción del procedimiento a las reglas del debido proceso. En todo caso, nótese que el recurrente ha tenido plena participación en el proceso, pues estuvo en capacidad de presentar los reclamos que estimó pertinentes. Al respecto, cabe recordarle que el artículo 27 constitucional reconoce el derecho a pedir pero no a recibir lo pedido, por lo que si está disconforme con los argumentos utilizados por la autoridad recurrida al resolver el recurso que presentó, debe alegarlo ante la propia recurrida, bastando a esta Sala que su gestión haya sido atendida como en efecto sucedió. Finalmente, debe indicarse que determinar si debe aplicarse o no la Convención Colectiva en el caso del recurrente, es un extremo que debe reclamarse en la vía ordinaria correspondiente, por exceder la competencia de esta Sala.

Reinstalación, naturaleza del instituto y régimen de inamovilidad y prescripción

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁵

" [Existe] por parte de la señora Leiva González, una falta grave contra las obligaciones que le imponía su contrato de trabajo y, este sí, un motivo válido, en criterio de la Sala, para que el Estado, como parte accionada, perdiera la confianza objetiva en la actora; lo cual impide la continuación de la relación laboral; por lo que no corresponde acceder a la pretendida reinstalación. Tal y como lo expresó esta Sala, en su voto número 99-98, de las 9:00 horas, del 16 de abril de 1998, " El derecho de reinstalación, cuando existe, funciona como garantía para el trabajador, de mantenerse en la actividad laboral, siempre y cuando cumpla con los deberes y obligaciones propias del contrato

de trabajo y no a pesar de cualquier conducta -falta grave- como sucedió en el sub lite, todo ello, independientemente de que la potestad disciplinaria sea ejercida extemporáneamente o no." La acción extemporánea del Ministerio de Hacienda, no puede llevarse a extremos en que, a pesar de que la actora incurrió en una falta grave, con evidente y lógica pérdida de confianza, tenga ahora el Estado que reinstalarla. Así las cosas, y teniéndose por demostrado que medió una pérdida de confianza objetiva, no puede tener lugar el derecho a la inamovilidad de que habla el Estatuto del Servicio Civil. De ahí que resulte improcedente la reinstalación que se reclama. "

Despido por pérdida objetiva de confianza

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁶

"IV.- ACERCA DE LAS INCIDENCIAS DE LAS CONDUCTAS EXTRALABORALES: Independientemente de que la acción de despido ejercida por el Poder Judicial contra el actor se encuentre prescrita, cabe ahora analizar si su conducta constituye una causal justificada para su despido, dado que de ello, depende la posibilidad de concederle ciertos extremos laborales. Al respecto, se ha indicado que la diligencia debida del trabajador en su esfera extralaboral o privada es importantísima y de frecuente relevancia práctica, constituyendo una expresión del problema más general que atañe al ámbito de la libertad de la persona como tal, así como a los límites que a ésta le vienen impuestos, por el mero hecho de que el trabajador es al mismo tiempo miembro de una comunidad organizada en la que existen normas que adecúan su libertad, racionalizándola al cumplimiento de los fines y deberes sociales. Así, los derechos que amparan y protegen la libertad y el desarrollo de la persona como individuo social, pueden colisionar de manera directa o indirecta con aquellos otros del empresario de reclamar o exigir la prestación del mismo. El trabajador puede

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

verse en ocasiones imposibilitado o impedido para poder continuar la ejecución de su prestación por causas encuadrables en la esfera de su personalidad. Tales impedimentos poseen además la particularidad de que su nacimiento no guarda una conexión directa con la realización del trabajo, originándose en consecuencia, no dentro de la propia "vida laboral" del trabajador, sino que por el contrario surgen de manera extralaboral en su vida "privada o personal" (vid. BARREIRO GONZALEZ, German. "DILIGENCIA Y NEGLIGENCIA EN EL CUMPLIMIENTO". Centro de Estudios Constitucionales. Madrid, 1981, pag. 368). V- La doctrina ha establecido que "...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 surgan 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

Centro de Información Jurídica en Línea

Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

facultades disminuidas para la realización del encargo encomendado..." (vid. BARREIRO GONZALEZ, German. "LA DILIGENCIA EN LA RELACION JURIDICA DE TRABAJO") VI.- LA CONDUCTA DEL ACTOR: Al contrario de lo afirmado el Tribunal, esta Sala considera que se demostró que las actuaciones desplegadas por el actor incidieron en su relación laboral con el Poder Judicial y en la imagen que de él tiene el ciudadano, dado que su conducta puso en duda la rectitud y la ética que deben rodear las actuaciones desplegadas por los funcionarios que trabajan como auxiliares de la administración de justicia. En autos ha quedado acreditado que el actor, valiéndose que, en el escrito de arreglo extrajudicial pactado entre E. S.A. y él, se omitió indicar que las partidas en el consignadas iban a ser canceladas con el cheque que el accionante recibió de Coopejudicial R.L., logró que la Alcaldía Segunda Civil de San José le girase a la sociedad acreedora la suma de veinte mil colones y, luego, diera por terminado el proceso, cuando en realidad, el monto adeudado era muy superior. Ello sucedió debido a que, el accionante, en forma inescrupulosa y anti ética, le comunicó al despacho que el único monto adeudado a su acreedora era de veinte mil colones; cuando, por el contrario, él sabía que era la totalidad del cheque girado por la citada cooperativa y depositado -por él mismo-, en la cuenta corriente del despacho judicial, la suma que tenía que ser entregada a la acreedora por ese concepto. Gracias a esa maniobra procesal, la acreedora se vio imposibilitada para hacer efectivo el cobro de la totalidad de su crédito, pues, posteriormente, el saldo que constaba en el depósito judicial fue embargado por otro acreedor del actor, señor G.Q.A. Dicho acreedor presentó un escrito -el 14 de marzo de 1990-, ante la Alcaldía Segunda Civil de San José, estableciendo demanda ejecutiva contra el aquí actor, con base en un pagará por cien mil colones -con un saldo insoluto de ochenta y cinco mil colones más intereses-, y pidiendo embargo sobre el remanente o saldo del depósito judicial en mención y; luego el actor -junto con el señor Q.-, presentó un memorial solicitando que se entregara esa suma embargada -que alcanzaba apenas a

Centro de Información Jurídica en Línea
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

setenta mil colones-, al demandante Q., y dando por concluido el proceso. El Tribunal consideró que la conducta del actor, aunque parece de mala fe, no daña la imagen del Poder Judicial. Eso no es cierto, debido a que no es posible que un auxiliar de justicia que, por su trabajo, tiene un conocimiento amplio de los procedimientos judiciales -y más aún quien tiene fijada en su labor la de atestiguar la fe pública-, se valga de ese conocimiento para realizar actuaciones dentro de un proceso, en el cual era demandado, que rigen con la ética y la buena fe procesal; lo cual, evidentemente, daña la imagen que del Poder Judicial tienen los usuarios, pues no es posible que dentro del Poder del Estado encargado de la administración de justicia, los funcionarios del mismo se valgan de sus conocimientos para impedir la efectiva consecución de los fines y principios de ésta, conlleva una pérdida objetiva de confianza. Por ello, la conducta del actor constituye una falta grave a su relación laboral."

FUENTES CITADAS

1 Ley N° 2. Código de Trabajo. Costa Rica, del 27/08/1943.

2 Ley N° 7794. Código Municipal. Costa Rica, del 30/04/1998 .

3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2003-00307, de las catorce horas cincuenta minutos del veinticuatro de junio de dos mil tres.

4 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2004-00317, de las nueve horas con veinticuatro minutos del diecinueve de enero del dos mil cuatro.

5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°2001-00217, de las diez horas veinte minutos del dieciocho de abril del dos mil uno.

6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N°00289-98, de las once horas del primero de diciembre de mil novecientos noventa y ocho.