

Informe de Investigación

Título: JURISPRUDENCIA RELACIONADA AL ARTÍCULO 81 INCISO A) DEL CÓDIGO DE TRABAJO

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Conflictos de Derecho Laboral
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: Despido Justificado, injurias, vías de hecho
Fuentes: Jurisprudencia, Normativa	Fecha de elaboración: 09/2009

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen	1
2 Normativa	2
a) Código de Trabajo.....	2
3 Jurisprudencia	2
a) Análisis del concepto de injuria y calumnia en sede laboral.....	2
b) Trabajador que incurre en injurias y en amenazas de acudir a las vías de hecho en contra de compañero de trabajo.....	7
c) Caso en que se realizan injurias contra representante patronal.....	9
d) Caso de Injuria contra compañeros.....	10
e) Procedencia del despido justificado dada la gravedad de la falta al recurrir a vías de hecho contra compañero de trabajo durante el desarrollo de jornada laboral	11
f) Análisis sobre causal uso de vías de hecho contra compañeros.....	15

1 Resumen

En el presente informe se recopila la información disponible acerca del tema de la justa causa en el despido según el inciso A) del artículo 81 del Código de Trabajo. De este modo se analizan temas como las injurias o las vías de hecho en el trabajo.



2 Normativa

a) Código de Trabajo

[ASAMBLEA LEGISLATIVA]¹

ARTICULO 81.- Son causas justas que facultan a 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 a las vías de hecho contra su patrono;...

3 Jurisprudencia

a) Análisis del concepto de injuria y calumnia en sede laboral

[SALA SEGUNDA]²

Extracto de la resolución:

Resolución: 2007-000718.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las diez horas y cincuenta minutos del tres de octubre del dos mil siete.

“ III .- Respecto de la causa del cese de la relación, al trabarse la litis el demandado indicó que el 11 de setiembre del 2002 don Óscar llegó al taller a las ocho de la mañana, que él tuvo que salir y cuando regresó a las diez de la mañana el señor Zúñiga Zúñiga no se encontraba, por lo que le consultó a Geovanny Chacón acerca de esa ausencia, quien no le dio justificación alguna. Agregó que media hora después llegó el actor al taller y al preguntarle del por qué se había ausentado “... en una forma prepotente e impertinente me indicó “... que él no tenía pro qué responderme ni tenía porqué darme explicaciones de donde andaba y que no tenía por qué saber de lo que andaba



haciendo...”. Ante esas respuestas, le manifesté qué estaba pasando y cuál era el problema, sobre todo porque días atrás ya venía mostrando una actitud de indigencia y malacrianza a la hora de realizar sus tareas. En igual forma me respondió y aparte de eso se dejó decir una serie de improperios y de insultos hacia mi persona, tratando de provocarme para una pelea fuerte. Dichosamente me pude contener y para evitar que el asunto llegara a otros extremos le indiqué que se fuera del taller, y luego de más insultos e intentos de agresiones físicas se alejó del lugar”. También dio cuenta de un incidente suscitado con relación a un carro de uno de sus clientes, de lo cual sostuvo tener conocimiento a las cinco de la tarde cuando su propietario se presentó al taller a consultarle por su carro “... lo cual desconocía en ese momento”. Seguidamente refirió: “ En ese momento el citado señor Borges me relató que ese día llegó a mi taller por la mañana y como no me encontraba, le indicó al señor Zúñiga que necesitaba que le vieran su vehículo que se le había varado. El citado señor Zúñiga se presentó al lugar y como no pudo “arrancar” el vehículo, lo dejó en lugar (sic) y se trajo las llaves poniéndolas en un lugar que yo desconocía hasta ese momento, las empezamos a buscar y una vez que las encontramos como a eso de las seis de la tarde, fuimos a ver el vehículo con su propio dueño y efectivamente el vehículo estaba abandonado en el lugar, con el consecuente riesgo de un robo o desmantelamiento del mismo”. Por último, agregó: “ Como se puede apreciar, los hechos no son como los pretende justificar el actor, sus actuaciones fueron en todo momento irregulares, primero configuró un abandono del trabajo, luego incurre en agresiones verbales y ofensas hacia su patrono y como si fuera poco puso en riesgo un vehículo sin justificación alguna, con la consecuente y eventual responsabilidad del suscrito”. Está claro que el incidente entre las partes se suscitó con anterioridad a que el demandado tuviera conocimiento de lo sucedido con un carro de uno de sus clientes. Tal y como lo sustentó la Sala en el Voto N° 477, de las 15:30 horas, del 12 de mayo del 2000, el poder sancionatorio del patrono debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad. En este caso, interesa el primero, el que en su modalidad objetiva, implica la necesaria existencia de una relación de causa a efecto entre los hechos invocados como sustento del rompimiento de la relación y el acto jurídico del despido. En ese orden de ideas, cuando el patrono especifica la causa o causas que lo llevaron a romper la relación laboral en la carta de despido, posteriormente, en el proceso no puede alegar otras distintas ni aumentarlas (entre otros, se puede consultar el Voto número 353, de las 10:40 horas, del 5 de abril del 2000). De ahí que, para resolver la litis deba partirse del contenido de dicha carta, la cual consta a folio 17 y está fechada 12 de setiembre del 2002. En ella textualmente se indicó: “ En virtud de lo sucedido el día de ayer en donde usted incurrió en una falta de respeto hacia mi persona al indicar un sin número de improperios y de insultos y además de las continuas ausencias de los últimos días en que ha incurrido sin justificación alguna y que ante las explicaciones que se han solicitado sus respuestas han sido “a usted no tengo que decirle donde ando”, ello configura: 1. Una falta laboral gravísima en cuanto a sus manifestaciones impropias y de insultos. 2. Una falta gravísima al ausentarse de su trabajo sin ninguna justificación. De acuerdo con lo anterior y con fundamento en el artículo N° 81 del Código de Trabajo me permito comunicarle el despido sin responsabilidad patronal con la liquidación de los derechos que únicamente le corresponden referente a vacaciones y aguinaldo, montos que puede retirar a su centro de trabajo el día 18 de setiembre del año en curso ...”. De ese documento se desprende, sin lugar a dudas, que el poner en riesgo un vehículo de un cliente, no motivó el cese de la relación, por lo que en aplicación del aludido principio, ese hecho está fuera de toda discusión, a efecto de determinar la justedad del despido. Éste se sustentó en dos causales, la primera, consistente en la falta de respeto hacia el patrono, al indicarle “... un sin número de improperios y de insultos” y, la segunda, “... las continuas ausencias de los últimos días en que ha incurrido sin justificación alguna”, esta última relacionada también con la mencionada falta de respeto, al señalarse que al pedirle el patrono explicaciones por las ausencias, “... sus respuestas han sido “a usted no tengo que decirle donde ando””. El artículo 81 del Código de Trabajo describe algunas conductas que se califican como causas justas que facultan al patrono



para dar por terminado el contrato de trabajo. Para efectos de esta litis, debe resaltarse el contenido de sus incisos a) y g), que literalmente expresan: “ 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 a las vías de hecho contra su patrono ... 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 ...”. Ahora bien, en el proceso se evacuaron sólo dos testimonios, el de don Armando Borges Cantón y el de Giovanni Olier Chacón Rodríguez visibles a folios 38 y siguientes, por su orden, cliente y persona a quien el demandado le prestó un espacio en el taller para que realizara trabajos. El primero, no se refirió a la aludida falta de respeto ni a las ausencias injustificadas, faltas de las que se da cuenta en la carta de despido, sino, al incidente suscitado respecto de un carro de su propiedad, el cual, como se dijo, no se incluyó como sustento de la cesación del trabajador. Así, en lo que interesa, relató: “ Yo vengo a hablar de un hecho que sucedió el día que creo se terminó la relación que ellos tenían, ese día en la mañana mi esposa que estaba embarazada tuvo un choque, aproximadamente a las siete y media de la mañana, ella estaba con mi hija entonces yo me fui a verlas a ellas, a recogerlas y tuve que llevar a mi esposa al Hospital. El choque ocurrió como a tres kilómetros del taller de Ezequiel. En ese momento aorillé el carro de ella a un lado y camino al INS , pasé donde Ezequiel a dejarle las llaves del carro, para que lo fuera a recoger.- Ezequiel no estaba pero sí estaba Óscar, le expliqué la situación y él me dijo que le dejara las llaves y que ellos lo iban a recoger un poquito más tarde. Por la confianza que tenía en Ezequiel dejé las llaves. Como a las cinco de la tarde terminé las diligencias médicas y pasé donde Ezequiel para ver el estado del carro y mi sorpresa fue que Ezequiel no sabía nada, que Óscar ya no estaba ahí y que nunca le dieron el recado a Ezequiel, entonces el carro pasó todo el día abandonado.- En ese momento tanto Ezequiel como yo nos enojamos, fuimos a ver el carro, lo fuimos a recoger y gracias a Dios no lo habían desmantelado. Después de esto no sé nada más. El mismo día que yo llegué en la tarde Ezequiel me dijo que ellos habían tenido una diferencia y que Óscar ya no estaba ahí ”. Por su parte, Chacón Rodríguez, relató “ Yo no ví a Ezequiel llamándole la atención a Óscar, pero sí me daba cuenta que Óscar hacía sus tortas con los trabajos realizados, pero en ningún momento ví a Ezequiel llamándole la atención por lo que había hecho mal, porque él siempre había sido una persona muy correcta en su manera de hablar ”. También refirió que un día del mes de setiembre del año 2002, el señor Zúñiga Zúñiga salió del taller en la mañana y cuando regresó ya el demandado había llegado al lugar, aprovechando don Ezequiel para preguntarle la razón por la cual andaba fuera del taller, a lo que don Óscar le respondió “... gritando que a él no le importaba lo que él anduviera haciendo, que no tenía por qué preguntarle nada acerca de lo que él hiciera. Despuecito de eso Óscar siguió gritándole a Ezequiel, con palabras muy fuertes y muy fuera de tono, malas palabras y seguían discutiendo. Recuerdo que el señor Ezequiel le dijo que mejor se fuera porque él no tenía por qué tratarlo de esa manera, entonces Óscar le seguía diciendo que él no tenía por qué irse y seguía gritando improperios. El asunto se calmó cuando apareció doña Rita que es la mamá de Ezequiel, una persona ya mayor, porque desde dentro de su casa ella pudo escuchar el escándalo y la discusión que había, entonces en ese momento cuando doña Rita estaba presente Óscar se montó a su carro, abrió el portón y se fue del lugar .”. Ubicó el taller en el patio de la casa de la madre del demandado y lo describió como un lugar pequeño en el cual él se encontraba pintando un carro y como “... todo se comunica por eso me enteré del problema que estaba pasando ”. También indicó que lo acontecido ya se había presentado en otras oportunidades. Especialmente aludió a que el accionado le había facilitado al actor un crédito con un amigo suyo para comprar unos asientos, y que después de cierto tiempo, don Ezequiel le preguntó a don Óscar acerca de si ya los había cancelado y “... él de una manera muy insolente le dijo que a él que le importaba ”. Está claro, que con la prueba constante en autos no se puede tener por acreditada la falta laboral consistente en ausencias anteriores al 12 de setiembre del 2002, dado que no existe prueba a su respecto. A lo



sumo lo que se deduce del expediente es que el día antes del despido lo que se dio fue un abandono de trabajo, el cual sólo podría sustentar el cese de la relación en el supuesto de que se hubiese verificado un apercibimiento previo (inciso i) del citado artículo 81 en relación con el inciso a) del numeral 72, ambos del Código de Trabajo). En lo que toca a la otra causal, es importante indicar que el fallo de primera instancia incurrió en grave error al exigir para su configuración el apercibimiento previo, toda vez que, ante el supuesto de que el trabajador se conduzca de modo inmoral o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho en perjuicio del patrono no se debe cumplir con aquella exigencia, la cual sí está prevista cuando el sujeto pasivo es un compañero de trabajo (inciso b) del citado numeral). Por otro lado, en cuanto a ella, tampoco se comparte la tesis del Tribunal según la cual no se cumplió con el supuesto de hecho del mencionado inciso a) por haber existido alguna tolerancia del empleador; puesto que, por el contrario, de la prueba evacuada se deduce que el demandante incurrió en la causal de despido prevista en esa norma. Debe tomarse en consideración que esta Sala ya ha tratado específicamente el tema relativo a las injurias en materia laboral. Así, en la sentencia de esta Sala N° 671 de las 10:00 horas del 9 de noviembre del 2001, consideró: “ La injuria está tipificada, en lo penal, como la ofensa, de palabra o de hecho, en la dignidad o el decoro de una persona, en su presencia, o por un comunicado dirigido a ella. La calumnia, por su parte, consiste en atribuirle falsamente, a una persona, la comisión de un hecho delictivo (artículos 145 y 147 del Código Penal, respectivamente). De otro lado, en el campo del Derecho del Trabajo, en relación con tales concretas causas de despido, ha sido explicado lo siguiente: “... la primera pregunta que surge es en el sentido de si el Código de Trabajo se refiere a las figuras penales del mismo nombre (injuria y calumnia)... para nosotros el Juez de Trabajo no debe verse limitado en sus apreciaciones tendientes a establecer si determinados hechos constituyen o no injuria o calumnia, por el dogmatismo y el rigor conceptual que son propios del Derecho Penal. Pensamos, sin embargo, que el Derecho Penal sí debe gobernar lo que son las nociones de injuria y calumnia. Y a tales propósitos debemos tener por injuria toda ofensa de palabra o de hecho dirigida contra la dignidad o el decoro (del patrono, sus representantes o compañeros de trabajo), sea que se le diga en su presencia al ofendido o por medio de comunicación enviada a él; al paso que por calumnia habría que entender la imputación falsa contra cualquiera de ellos, de haber cometido un delito. / Lo fundamental, a nuestro juicio, radica, en uno y otro caso, en una conducta que ofende la dignidad o el honor, repetimos, aún cuando no se dieran todos los elementos necesarios para que se configure el delito en sentido penal. Lo que sí es importante tener en cuenta, de toda suerte, es que la falta podría quedar excluida como justo motivo, si de los hechos que la configuran no se desprende un propósito realmente ofensivo” (CARRO ZÚÑIGA, Carlos. Las justas causas del despido en el Código de Trabajo, San José, primera edición, Editorial Juritexto, 1.992, pp. 34-35). En consecuencia, en esta otra materia especial y específica, la valoración es más flexible y no está sujeta al cumplimiento exacto del tipo penal, sino que debe determinarse, en cada caso concreto, la clara y definida existencia del propósito ofensivo. En ese mismo sentido, ya se resolvió en las sentencias, de esta Sala, N°s . 4, de las 10:00 horas, del 3 de enero; y, 267, de las 9:50 horas, del 18 de mayo, ambas de este año 2.001. ” (también se puede consultar el Voto N° 1060 de las 9:30 horas del 10 de diciembre del 2004). Así las cosas, está claro que la injuria en el ámbito laboral no debe identificarse con la figura penal. No obstante, la Sala se replantea el concepto de injuria del cual se ha venido partiendo, porque no es comprensivo de diversas situaciones que, definitivamente, hacen imposible la continuación de la relación laboral. Es por ello que debe acogerse la tesis sostenida por parte de la doctrina, según la cual la injuria constituye un grave e intolerable ataque o perjuicio a la seguridad, honor o intereses patronales (Enciclopedia Jurídica OMEBA, Tomo VIII, Buenos Aires, Editorial Driskill S.A, 1990, Voz “Despido” (páginas 627 y siguientes). Asimismo, precisa aclarar que puede consistir en un solo acto o en varios actos aislados, que en sí mismos no encierran gravedad, pero sí en conjunto. En el caso concreto, no hay razón alguna para dudar de la veracidad del testimonio del señor Chacón Rodríguez, del cual se desprende que el actor le faltó



injustificada y gravemente el respeto a su patrono, gritándole una serie de improperios e insultos, así como cuestionando la autoridad patronal al decirle que no tenía porqué darle explicaciones de hacia donde se había dirigido, a pesar de que se estaba en horas laborales. Es cierto que no se precisaron cuáles fueron esos improperios e insultos; pero, ello no es suficiente, para descartar la existencia de la falta, toda vez que, está más que clara la forma irrespetuosa en que trató a su empleador, no sólo por dirigirse hacia él de manera fuerte, fuera de tono, con malas palabras, como lo indica el testigo, sino, también, desafiando la autoridad misma al negar explicar a su empleador de la razón por la cual se había ausentado en horas laborales. Debe tomarse en cuenta que el elemento de la subordinación jurídica, siempre presente en toda relación de trabajo, definido como un estado de limitación de la autonomía del trabajador con motivo de la potestad patronal, para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar y su correlativa obligación de obedecerlas (CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo , Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba , 1963, pp. 239 y 243); lleva implícitos una serie de poderes que el empleador puede ejercer sobre el trabajador, cuales son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario (sobre el punto se pueden consultar los votos de esta Sala números 268, de las 8:00 horas, del 13 de diciembre de 1991; 25, de las 9:00 horas, del 24 de enero de 1992; 392, de las 10:40 horas, del 25 de noviembre de 1994; 235, de las 10:40 horas, del 18 de octubre de 1996; 382, de las 9:50 horas, del 29 de noviembre de 1996; 30, de las 15:40 horas, del 12 de febrero de 1997 y; 390, de las 10:20 horas, del 7 de agosto del 2002). Además, en la contratación laboral ambas partes asumen diversas obligaciones, entre ellas el actuar de buena fe, con confianza y colaboración (artículo 19 del Código de Trabajo); siendo que para el buen desenvolvimiento de la relación resulta imprescindible la paz y armonía en el lugar de trabajo, es decir, una sana convivencia, principalmente, entre las partes contratantes. El mantenimiento de la disciplina, el respeto y el orden, así como el reconocimiento de la autoridad patronal, constituyen factores relevantes para el desenvolvimiento normal de las tareas. En el caso concreto, la actitud asumida por el actor en perjuicio de su patrono, no sólo revela un irrespeto absoluto hacia su persona e intereses, sino, además, un evidente desconocimiento de su autoridad, es decir, como la persona con poder de mando, de fiscalización, de dirección y disciplinario; esencia misma de una relación laboral. De ahí que su conducta devino intolerable, precisamente, por hacer imposible la continuidad de dicha relación. Cabe agregar que, con el testimonio de Chacón Rodríguez también se puede tener por acreditado que don Óscar en otras oportunidades irrespetó al patrono. No obstante, ello no puede considerarse como configurativo de una tolerancia que imposibilite el despido; puesto que, el poner fin a una relación laboral en un determinado momento es una potestad y no un deber patronal y, además, ni siquiera, se ha acreditado que se trate de acontecimientos idénticos con desconocimiento de la autoridad patronal en los términos explicados. Por el contrario, esos antecedentes permiten apreciar en toda su extensión la gravedad de la falta cometida luego por el demandante y refuerzan la conclusión de que él resultaba ser un trabajador inconveniente para asegurar el cumplimiento de los intereses patronales. IV.- Al amparo de lo que viene expuesto, procede revocar la sentencia recurrida en cuanto condenó al demandado a cancelarle al actor ciento setenta y tres mil doscientos colones por preaviso; cuatrocientos sesenta y cuatro mil setecientos cincuenta y tres colones con setenta céntimos por auxilio de cesantía; así como intereses sobre esas cantidades. En su lugar, esos extremos deben denegarse acogiéndose a su respecto la excepción de falta de derecho. También procede variar lo resuelto sobre costas, para resolver el asunto sin especial condena de esos gastos, tomando en cuenta que se han denegado extremos principales de la demanda (artículo 494 del Código de Trabajo en relación con el 222 del Procesal Civil, este último aplicable conforme con el numeral 452 de aquel cuerpo normativo).”

b) Trabajador que incurre en injurias y en amenazas de acudir a las vías de hecho en contra de compañero de trabajo

[SALA SEGUNDA]³

Extracto de la resolución:

Resolución: 2005-00794

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las catorce horas cuarenta minutos del dieciséis de setiembre del año dos mil cinco.

"VI.- Ciertamente, la calificación jurídica que la empleadora le dio a la conducta expuesta por el señor Alvaro José Saborío González, ubicándola, según las cartas de despido de folios 3 y 40, en los incisos a) y c) del artículo 81 del Código de Trabajo, es incorrecta. Según esos incisos, constituyen causas justas de despido, que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, sin responsabilidad patronal: a) 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, y 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 (énfasis suplido). Pese a que no se puede negar que el actor hacía comentarios negativos respecto de la compañía, una vez ante el contador y otras en presencia de compañeros de trabajo, particularmente a la hora del café, expresando, por ejemplo, que la empresa no les daba nada, que más bien les estaba robando pues no le pagaba comisiones; o bien, que no les pagaban horas extras; que no motivaba al empleado, que no valía la pena hacer más ni esforzarse por la misma; que para lo que la empresa ganaba, no les hacían aumentos que valieran la pena y que en ella explotaban al empleado; tampoco se puede negar que esos comentarios los hacía en forma privada, en términos genéricos y sobre todo, en lo que ahora interesa, sin un claro propósito ofensivo, sino más bien como expresión de su descontento con el patrono, por razones estrictamente de trabajo. Por lo demás, como dijo don Roger -el chofer-, él veía que en ese momento la relación del actor con don Arnoldo, el jefe, era buena. Aparte que otros empleados -y no solo el actor- también se quejaban -por la cuestión de las horas extras- y son empleados que ya no están en la compañía. Dando a entender, evidentemente, los negativos resultados que otros empleados habían tenido por sus quejas. Y por ende, las escasas posibilidades de éxito, a razón de plantear sus inconformidades, directamente, ante la empresa. Finalmente, que tal y como dijo don Víctor Julio, el contador, en unas ocasiones, algunos compañeros se quedaban callados y en otras apoyaban las expresiones de inconformidad del actor; pero que eran éstos compañeros, un mecánico y un lavador, además otro que era nuevo, propiamente, quienes entonces le decían apodos al presidente de la compañía. Sin que se advierta, por eso mismo, que el actor se comportara durante sus labores en forma abiertamente inmoral o acudiera a la injuria, a la calumnia, y mucho menos, a las vías de hecho, propiamente contra su patrono, como expresa el citado inciso a) del artículo 81 del Código de Trabajo. Por otra



parte, tampoco se puede negar que el actor profirió algunas frases al contador, tales como “ porqué sos tan sapo ” (...) “ si vos decís algo, te meto un pichazo...” (...) “ te voy a pichasear si seguís presionándome ”; que esos actos no fueron provocados por aquél, con lo cual acudió a la injuria y a la amenaza de acudir a la vía de hecho; y que, a consecuencia de ello se hizo imposible la convivencia y armonía -entre el actor y el contador- para la realización del trabajo. No obstante, no lo fueron contra el patrono -vale decir, contra la compañía- ni contra sus personeros, sino contra un compañero más de trabajo -el contador-que si bien llevaba controles, reconoció que sólo podía hacerle consultas, al actor, en lo referente a su labor, pues no era su jefe inmediato, por lo que no era, propiamente, como señala el inciso c), un representante de la compañía, en la dirección de las labores . Y aunque lo fuera, lo cierto es que esos hechos ocurrieron, evidentemente, en el centro de trabajo y dentro de la jornada laboral; y en modo alguno, “fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no fueran de trabajo”, como expresamente señala el inciso c) del artículo 81 del Código de Trabajo. Sin embargo, resulta intrascendente la calificación jurídica que la parte patronal le dio a la conducta del señor Saborío González. Los jueces valoran los hechos y sobre esa base califican la falta. Lo que procede es desatender el error, apreciar los hechos tal y como sucedieron y fijar sus alcances conforme al verdadero sentido de la ley. Valorándolos, según el leal saber y entender del juez, en uso de una facultad que le es propia. Con ello no se incurre en incongruencia, porque de acuerdo con el conocido aforismo “da mihi factum dabo tibi jus” (dame los hechos y yo te daré el derecho), es al juez a quien le corresponde la calificación jurídica de los sucesos con base en los cuales las partes fundan sus pretensiones. Hilvanar una solución contraria, equivale, dicho sea con todo respeto, a desconocer claros principios de derecho, y de paso, desprestigiar el análisis de la realidad. Es de advertir que con lo anterior tampoco se viola el derecho defensa, porque los hechos que ahora se aprecian, fijándole los efectos que realmente le corresponden desde el punto de vista legal, son los mismos que sirvieron de base para despedir al señor Saborío González; sobre los que se ha debatido judicialmente (en este sentido, ver Sentencia de esta Sala, N° 191 , de las 8:10 horas del 28 de noviembre de 1990). En consecuencia, a nada conduce apreciar el equívoco en la calificación jurídica porque, aún así, la verdad es que el comportamiento de dicho demandante fue suficiente para justificar el despido, ya que el mismo encuadra en las causales del inciso B) y si no, al menos en el L), del artículo 81 del Código de Trabajo. Los cuales disponen que se justifica el despido cuando “el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior (conducirse en forma abiertamente inmoral, acudir a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho) contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecuten los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores”. O bien, cuando “el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.” . Toda vez que el señor Saborío González profirió frases ofensivas al contador, durante las horas de trabajo, tales como “ porqué sos tan sapo ” (...) “ si vos decís algo, te meto un pichazo...” (...) “ te voy a pichasear si seguís presionándome ”, y sin una provocación por parte de aquél, con lo cual acudió a la injuria, así como a la amenaza de acudir a la vía de hecho. Y no cabe duda que como consecuencia de esos actos se hizo imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo, entre el actor y el citado contador. Siendo de presumir, por lo mismo, que cada vez que esos actos se produjeron , con ellos igualmente se alteraron gravemente la disciplina e interrumpieron labores, que en ese momento se llevaban a cabo. En cualquier caso, el contrato de trabajo obliga -como se sabe-, “tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe , la equidad, el uso, la costumbre o la ley” (artículo 19, Código de Trabajo). Y una de las obligaciones legales de los trabajadores consiste, precisamente, en “Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo” (artículo 71, inciso d) del Código de Trabajo). Pues bien, si el señor Saborío González insultó, en varias ocasiones, al contador de la empresa, y en una oportunidad incluso, amenazó golpearlo, y todo ello ocurrió delante de compañeros de trabajo; no hay duda que incurrió en falta grave a las obligaciones que le imponía el contrato (artículo 81, inciso L) del Código de Trabajo), ya

que con su comportamiento violó, no solo la buena fe, sino también las buenas costumbres, que deben regir entre personas que están obligadas a convivir diariamente, como son los propios trabajadores, compañeros de trabajo. "

c) Caso en que se realizan injurias contra representante patronal

[SALA SEGUNDA]⁴

Extracto de la resolución:

Resolución: N ° 270.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las ocho horas veinte minutos del trece de diciembre de mil novecientos noventa y uno.

CONSIDERANDO: El actor recurre argumentando violación de los artículos 33 y 39 de la Constitución Política, 82 y 486 del Código de Trabajo. Estima, para ello, que no se configuró falta alguna y que, por ende, se transgredieron las normas constitucionales que consagran el trato igualitario y el debido proceso, al denegársele la demanda. El análisis de los autos, evidencia que tales violaciones no se dan y que el asunto ha sido fallado correctamente. Es cierto, tal y como lo expresó el Tribunal Superior de Trabajo, que la ausencia al trabajo, por un sólo día, no constituye causal suficiente para justificar el despido; también lo es que, presentarse a laborar en estado de ebriedad, requiere de amonestación previa, de conformidad con el artículo 72, inciso c), del Código de Trabajo. Sin embargo, es igualmente verdadero, que el inciso c), del artículo 81, del cuerpo normativo citado, establece como causa legal de despido: "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;" y que, al contestar la demanda, esa norma fue invocada expresamente por la demandada, constituyendo uno de los extremos discutidos durante el proceso, en relación con el altercado entre el actor y el Gerente de Recursos Humanos, en un negocio comercial. Al respecto, los testimonios de los señores William Rodríguez Víquez (f. 30 a 32) y Orlando Santamaría Barquero (f. 32 v. a 34), son contestes al expresar que el reclamante increpó al primero, retándolo a pelear e injuriándolo, cuando éste se encontraba con el señor Santamaría en una taberna, lo cual se enmarca dentro de la causal de despido citado, por la investidura de representante patronal que ostenta don William, como Gerente de Recursos Humanos. El señor Calvo Jiménez ha pretendido restarle credibilidad a los testimonios citados diciendo que, lo narrado en sus declaraciones, no sucedió y atribuyéndoles amistad. No obstante, dentro de la prueba recabada, existen otros elementos que reafirman su agresividad. En ese sentido, están las declaraciones de los guardas Sibaja Jiménez y Vargas Lao, cuando afirman que el actor llegó a buscar a don William, expresando el último declarante, que se mostró enojado al informarle que no estaba. De igual forma, hubo agresividad en el incidente provocado al detener intempestiva y obligadamente el vehículo del señor Rodríguez Víquez, conducido por el testigo Santamaría Barquero, que éste relata a folios 32 a 34. Las probanzas indicadas, permiten concluir la existencia no sólo de la causal comentada, sino también de la

pérdida de la necesaria armonía, en la realización del trabajo. De lo expuesto se colige que, lo procedente, es denegar el recurso interpuesto y confirmar el fallo de que se conoce.

d) Caso de Injuria contra compañeros

[SALA SEGUNDA]⁵

Extracto de la resolución:

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: N ° 96. San José, a las nueve horas cincuenta minutos del veintiuno de junio de mil novecientos noventa y uno.

II. La sentencia del Juzgado, con fundamento en la prueba testimonial recibida, tuvo por acreditado que el actor nunca se insubordinó ante sus superiores y que nunca se le escuchó proferir maltrato o palabras ofensivas para con sus subalternos, por lo que la situación que se originó el doce de febrero de mil novecientos ochenta y nueve, entre el accionante y el señor Reyes Wong, fue excepcional, no pudiéndose generalizar que la conducta del actor para con sus subalternos y demás compañeros de trabajo haya sido injuriosa, para tenerla como causa que justifique el despido, sin responsabilidad patronal; pronunciamiento que fue avalado por el Tribunal Superior de Trabajo de Pérez Zeledón. Para resolver este asunto, es necesario analizar las declaraciones de los testigos que presenciaron los hechos y determinar si con su conducta, que le provocó el despido, el actor efectivamente incurrió en injuria contra sus compañeros o acudió a las vía de hecho contra ellos, ocasionando una alteración en la disciplina y la interrupción de las labores. Lo anterior debe quedar claro, porque para que proceda el despido, con justa causa, esa conducta del trabajador debe haber alterado el desarrollo normal de las labores en la empresa, porque si no produce esas consecuencias, puede que un trabajador se haga merecedor de una sanción, pero no la de despido sin responsabilidad patronal, por falta de un perjuicio objetivo y real. Esa es la interpretación correcta del inciso b), del artículo 81, del Código de Trabajo. Los testigos que declararon en el expediente, no indican que la conducta de Manuel González Murillo, alterara la disciplina o interrumpiera las labores en el plantel del Instituto Costarricense de Electricidad, el día que llegó alterado porque solicitaron sus servicios para arreglar una avería, que había dado problemas anteriormente. A folio 35 frente, Ronald Reyes Wong, a quien se dirigió el actor cuando se presentó al plantel, declara: "... Manuel, un poco enojado me manifestó a mí que de qué me las tiraba yo y que me bajara de esa nube...". Marco Aurelio Cambroner Cordero a folio 43 vuelto declaró: "... Se presentó Manuel haciendo un escándalo e insultando a Ronald ..." y más adelante, aclara ... "Si, cuando me refiero al escándalo que don Manuel hacía, era que alzaba la voz y gritaba ...". La conducta de González Murillo, analizada conforme a las declaraciones de los testigos que observaron los hechos, no alteró en forma alguna la disciplina y menos interrumpió labores. En todo caso, por ser día no laborable, era poca la actividad que había en el plantel de Instituto Costarricense de Electricidad. Si la conducta de la parte actora no produjo los efectos, en el centro de trabajo, que se requieren para un despido sin responsabilidad patronal, el Juzgado y el Tribunal, resolvieron en forma acertada al considerar que no fue justificado el despido, por los hechos antes relacionados.

III. Se le imputa también al actor una actitud imprudente o negligente, al pretender que su subalterno, señor Marco Aurelio Cambronero Cordero, trabajara en caliente. De acuerdo con el testimonio de Gerardo Pérez Campos, se acostumbra realizar este tipo de trabajo en caliente, en el Instituto demandado; el propio actor lo iba a realizar en esa forma pero, finalmente, se hizo de la manera como lo recomendaron los propios trabajadores. Además, no ha probado la parte accionada, que este hecho ocurriera en presencia de terceros, de tal forma que alterara la disciplina y compostura del centro de trabajo, por lo que la Sala estima que no se configuró la causal alegada y que se debe confirmar la sentencia recurrida.

e) Procedencia del despido justificado dada la gravedad de la falta al recurrir a vías de hecho contra compañero de trabajo durante el desarrollo de jornada laboral

[SALA SEGUNDA]⁶

Extracto de la resolución:

Resolución: 2007-000412

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA . San José, a las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de Julio del dos mil siete.

“ III.- LIMITACIÓN DE LOS RECURSOS: El artículo 557 inciso a) del Código de Trabajo establece que el recurso ante esta Sala, en materia laboral, no está sujeto a formalidades técnicas, pero para que resulte admisible debe indicar, entre otras cosas, las razones claras y precisas en que se fundamenta. En el caso bajo análisis, se tiene que el representante de la demandada señala que la cantidad de horas extra concedidas al actor no corresponden al tiempo real laborado, pero no indica las razones en que sustenta tal afirmación. Luego, se tiene que el Tribunal computó la cantidad de horas extra en base al horario admitido por la propia parte accionada, sin que se impugne tal aspecto. Así, la omisión de indicar las razones en las que se fundamenta ese agravio impide a la Sala pronunciarse al respecto. El recurso de la parte demandada tampoco es admisible en cuanto señala que los eventos especiales se realizaban dentro de la jornada ordinaria, pues si se analiza el fallo del órgano adeudadas de alzada, se desprende que para realizar el conteo de las horas extra señaló que no se incluían las laboradas en los eventos especiales, dado que no se había precisado cuántos eventos especiales se realizaban por semana ni cuántas horas laboraba en ellos el actor, por lo que el agravio del recurrente en ese sentido carece entonces de interés. Por su parte, el recurso del accionante no resulta admisible en cuanto muestra disconformidad con el número de horas concedido, pues omite indicar las razones que fundamentan su agravio. Asimismo, tampoco puede admitirse en cuanto señala que se omitió resolver su reclamo sobre diferencias en las vacaciones y los aguinaldos, pues está claro que el Tribunal no resolvió ese



aspecto, en el tanto en que el demandante no expresó los motivos de agravio sobre ese punto en el recurso de apelación, tal y como correctamente lo resolvió el órgano de alzada. En consecuencia, se trata de una cuestión que procesalmente precluyó, según las regulaciones de los artículos 598 y 608 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria en esta materia, por lo dispuesto en el numeral 452 del de Trabajo . IV.- EN RELACIÓN CON EL PAGO DE LAS HORAS EXTRA: El recurso de la parte demandada se reduce entonces a determinar si la jornada extraordinaria fue debidamente pagada al trabajador. Al respecto, el recurrente estima que de la prueba testimonial se extrae que el pago del tiempo extraordinario se hacía normalmente a los trabajadores. No obstante, analizadas las pruebas aportadas a los autos, la Sala concluye que el pretendido pago no ha quedado debidamente acreditado. En el desarrollo de las cargas procesales en materia probatoria se ha establecido que al empleador le corresponde acreditar el pago del salario, estableciéndose que la prueba documental es la más adecuada para acreditar el cumplimiento de esa esencial obligación, sin perjuicio de que se valoren otros elementos de prueba, según las reglas de valoración que se desprenden del numeral 493 del Código de Trabajo. En cuanto a la jornada extraordinaria, se ha señalado en forma reiterada que el empleador está obligado a llevar los registros correspondientes al pago de los salarios ordinarios y de lo que corresponda por jornada extraordinaria. A ese tenor, el artículo 144 del Código de Trabajo , en forma expresa, señala que “Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de lo que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario” . Ese numeral necesariamente debe relacionarse con lo regulado en el artículo 176, que indica: “Todo patrono que ocupe permanentemente a diez o más trabajadores deberá llevar un libro de salarios autorizado y sellado por la Oficina de Salarios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social que se encargará de suministrar modelos y normas para su debida impresión./ Todo patrono que ocupe permanentemente a tres o más trabajadores, sin llegar al límite de diez, está obligado a llevar planillas de conformidad con los modelos adoptados por la Caja Costarricense de Seguro Social o el Instituto Nacional de Seguros”. En el caso bajo análisis, no se acreditó que la demandada ocupara permanentemente diez o más trabajadores, pero sí puede concluirse que estaba en el segundo supuesto de la norma, por lo cual debía contar con la documental referida, la cual no fue aportada a los autos. Luego, de las declaraciones que constan en los autos no puede concluirse que al actor se le haya pagado la jornada extraordinaria. En lo que al caso interesa se tiene que el testigo Alexander Figueroa Solano declaró: “Me consta que no pagaba horas extra, porque a mí no me las pagaban, ni a Randall... Nosotros como compañeros nos comentábamos que no recibimos el pago de las horas extra.” (folios 54-55). Por su parte, Jonathan Ramírez Rivera dijo: “No me consta si al señor Randall le pagaba horas extra.” (folios 56-58). La declaración de Carlos Humberto Cordero Chaves no es suficiente para tener por acreditado el pago. Dicho testigo señaló: “A la semana se trabajaba cincuenta y una horas, lo que se trabajaba de demás se nos pagaba como extras. En el caso de Randall supongo que también... No me consta si al señor Randall le pagaron las horas extras.” (Sic. Folios 59-62). Por último, Luis Quesada Salas manifestó: “Era política de la empresa que cuando se laboraba horas extras, las pagaban... No me consta si al señor Randall le pagaron horas extras.” (Sic. Folios 63-65). Todos los testigos son contestes al indicar que no tienen conocimiento de que al actor le hayan pagado la jornada extraordinaria y sus declaraciones se consideran insuficientes como para tener por acreditado el pago pretendido por el representante de la sociedad demandada. Por consiguiente, se concluye que no incurrieron los juzgadores en los yerros de apreciación que se acusa en el recurso de la parte demandada y, por eso, tampoco que se haya violado el artículo 493 del Código de Trabajo. V.- EN CUANTO A LA FORMA DE CALCULAR LO ADEUDADO POR JORNADA EXTRAORDINARIA: El actor muestra disconformidad en cuanto se concluyó que la sociedad empleadora ya había cubierto parcialmente el pago de la jornada extraordinaria, pues solo se ordenó pagar el sobre valor de la hora extra. Al respecto, cabe señalar que el artículo 139 del Código de Trabajo señala lo siguiente: “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites

anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. /...” En el caso bajo análisis, se tuvo por acreditado que el actor devengó un salario semanal de ¢35.000,00 y de ¢40.000,00 a partir de enero del 2005, tal y como lo había indicado en la demanda, por lo que el Tribunal para realizar los cálculos partió de un salario promedio mensual de ¢151.550,00, que ninguna de las partes objetó. Ahora bien, se estima que lleva razón el recurrente en cuanto muestra disconformidad con el monto fijado por otras extra y en cuanto el Tribunal consideró que el salario base por jornada ordinaria ya había sido cancelado respecto del total del tiempo extraordinario laborado y por ende solo ordenó pagar el cincuenta por ciento más del valor correspondiente a la hora extra. Debe concluirse, sin duda, que la cantidad de ¢151.550,00 que por mes se pagaba al accionante únicamente cubría la jornada ordinaria a la que estaba sometido, que se fue establecida como nocturna. De esa manera, nunca se pagó, ni siquiera parcialmente, el salario correspondiente a la jornada extraordinaria, tal y como se concluyó en la instancia precedente. En este punto, se estima entonces que lleva razón la parte actora. Tampoco fue objeto de impugnación el valor de la hora extra establecida por el órgano de alzada en ¢941,47, por lo que al no formar parte de los agravios con base en ese valor deben realizarse los cálculos. Así, si le concedieron 3.030 horas extra, estas alcanzan un valor de dos millones ochocientos cincuenta y dos mil seiscientos cincuenta y cuatro colones, con diez céntimos (¢2.852.654,10). El fallo debe ser modificado en cuanto al monto concedido para establecerlo en la suma indicada. VI.- SOBRE LA FALTA ATRIBUIDA AL ACTOR PARA JUSTIFICAR EL DESPIDO: Según el documento visible al folio 3 del expediente, al actor se le comunicó el despido sin responsabilidad patronal con base en lo siguiente: “Por motivo de los hechos suscitados el jueves 17 de febrero del presente año, entre su persona y el Señor Luis Quesada Salas en el Restaurante Sun Set, y dentro de su horario laboral, la Corporación Hermanos García se ve en la obligación de despedirlo a partir del día de hoy sin ninguna responsabilidad patronal, de conformidad con lo que establece el artículo 81, inciso B del Código de Trabajo”. Este numeral le permite al empleador poner fin a la relación de trabajo sin responsabilidad patronal “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.” El inciso anterior hace referencia a conducirse de forma abiertamente inmoral, acudir a la injuria o a la calumnia, o bien a las vías de hecho. Para que se configure la falta atribuida deben darse los tres supuestos que prevé la norma: a) que el hecho ocurra durante el tiempo en que se ejecutan los trabajos; b) que se altere gravemente la disciplina y c) que se interrumpan las labores. En lo tocante a la falta atribuida, en el escrito inicial el actor manifestó: “La relación laboral terminó por cuanto tuve un altercado con Luis Quesada Salas, él es el jefe de salones de la parte de eventos, por unas bocas llegó y me gritó y me dijo que me iba a pegar lo cual hizo y me amenazó con un cuchillo, un compañero nos separó, cuando iba cayendo al suelo me cortó la mano con una mesa, luego estaba tan enojado que me fui con un cuchillo a buscar al compañero que me agredió, pero mi patrón y otros empleados me dijeron que me calmara que no lo hiciera, luego mi patrón me dijo que me fuera y que regresara el día siguiente que era viernes, pero en principio me indicó que me iba a dar otra oportunidad con la condición que me quitaba de Jefe de Cocina, la cual acepté, trabajé Viernes, Sábado y domingo todo el día de 10:00 a.m. a 11:30 p.m., pero cuando terminé el domingo en la noche luego de mi jornada laboral me llamó el Jefe de personal y me entregó la carta de despido. Yo le había explicado a mi patrón que yo no inicié el altercado y fui yo el agredido.” (La negrita y el subrayado no son del original. Folios 6-7). La parte demandada disintió de lo expuesto por el actor y al respecto indicó: “El aquí actor empezó agrediendo verbalmente al compañero de trabajo, señor Luis Quesada, con palabras muy ofensivas e incluso lo retó a pelear, en un determinado momento arremete físicamente contra él, por lo que el señor Quesada Salas tuvo que defenderse, lo empuja y el señor Reid Baltodano cae y se corta levemente la mano. ...



Pasado ese primer altercado, el actor... se dirige a la cocina a traer un cuchillo y vociferaba que iba a matar al señor Quesada Salas, por lo que los empleados del restaurante tuvieron que dejar lo que estaban haciendo para impedir que con el cuchillo agrediera al otro empleado..." (folio 33). Expuesto lo anterior, cabe señalar que de las propias manifestaciones del actor se extrae que en la situación dada mediaron las vías de hecho, con lo que se cumple el primer supuesto de la norma y tal acontecimiento, por sí mismo, debe considerarse como una infracción grave a la disciplina que debe guardarse en el lugar de trabajo, aparte de que se dio en horas laborales con lo cual se cumplen los otros dos supuestos y queda pendiente, únicamente, que con ello se hayan interrumpido las labores, lo cual quedó acreditado con la prueba testimonial evacuada. En ese sentido, el testigo Carlos Humberto Cordero Chaves manifestó: "Cuando pasó el problema entre Randall y Luis Quesada, yo estaba en la planta baja en la cocina, ya que el problema se dio en la planta alta. Yo vi cuando el señor Randall bajó de la planta alta alterado, entonces yo lo que hice fue tratar de calmarlo, sosteniendo un poco y le dije que se calmara un poco. Traté de apaciguar el asunto. Yo le pregunté qué le había pasado y me dijo que había tenido un problema con Don Luis, ... En ese momento estaba muy alterado. Yo estaba tranquilizando a Randall en los baños, duré como cinco minutos. Yo tuve que dejar de hacer lo que estaba haciendo, para apaciguar a Randall. Después él se me safó y se fue para la cocina, fue cuando tomó el cuchillo de cocina y estaba muy alterado y otro compañero de nombre Marcos y yo le dijimos que se calmara y él nos dijo que no se metieran. Y subió a la segunda planta a buscar a Luis. Yo le dejo subir las gradas y termino de subir, entonces yo también subí. Yo lo vi en una sala de eventos, estaba desocupada. Y decía Randall, que venga, ahora sí. No me consta quien inició el problema si Randall o Luis. Yo trataba de calmarlo, porque no sabía donde estaba Luis. En un momento dado yo pude sujetar a Randall, arriesgando que me cortara con el cuchillo. Y otro compañero lo tomó de la mano y le quitó el puñal, de nombre Mario. Después de esto subió el señor de seguridad y el señor Miguel y me dijeron que lo soltara y lo solté y bajé a la primera planta... El día del problema se alteró todo el funcionamiento del restaurante... En el momento en que Randall estaba en la sala de eventos que estaba desocupada con el cuchillo en la mano decía que viniera Luis para matarlo... Ese día se vio afectada la cocina, porque no siguió funcionando la cocina esa noche..." (Sic. Folios 59-62). De la declaración de este testigo se extrae que al menos dos trabajadores debieron abandonar sus labores, con el fin de calmar al actor y también se desprende que las actividades normales de la cocina se vieron seriamente afectadas debido a la situación que se presentó. Tal circunstancia fue ratificada por el señor Quesada Salas, quien afirmó que "Esa noche no hubo ninguna venta de comida después del problema, solo una boca se vendió, porque apenas comenzaba el evento. Por el motivo de la no venta, fue porque Randall era mi cocinero, y como se cortó tuvo que irse para la casa... Se hecho a perder la venta de la comida porque el cocinero mi no estaba" (Sic. Folio 64). Aunque este testigo, quien estuvo involucrado en el altercado, trató de disminuir la gravedad del mismo, lo cierto es que el propio actor manifestó que había mediado agresión física, pues en la demanda indicó que los habían tenido que separar, y su comportamiento posterior fue improcedente, porque pretendió atacar a su compañero con un cuchillo y no lo hizo porque otros trabajadores se lo impidieron, sin que pueda considerarse justificado su proceder aun cuando supuestamente se trataba de defenderse, pues debió mantener la calma después de que se había producido el primer altercado, sin que pueda considerarse que se trataba de una defensa, sino ya de un verdadero intento de agresión. El recurrente sostiene que él fue agredido, sin embargo sus manifestaciones carecen de sustento probatorio, lo cual estaba obligado a acreditar, pero no lo hizo. En ese sentido, en la sentencia número 76, de las 8:30 horas del 20 de febrero del 2003, se indicó: "En el caso concreto es un hecho aceptado por el demandante que él participó en una pelea con un compañero de trabajo. Mas , ha alegado legítima defensa. Esta causa de exculpación de responsabilidad le correspondía probarla a él y no al patrono (artículos 461 del Código de Trabajo y 317 del Procesal Civil, este último aplicable a la materia laboral a tenor de lo dispuesto por el numeral 452 del primer cuerpo normativo indicado)". De esa manera, quedó acreditado que

intervino en una gresca con el señor Quesada Salas, durante la jornada laboral, situación que evidenció una grave indisciplina y que generó la paralización de las labores de algunos trabajadores y entorpeció las actividades de cocina. Por consiguiente, se estima que lo resuelto por los juzgadores de las instancias precedentes sobre este punto encuentra debido asidero jurídico. El reclamo planteado, en el sentido de que ya se le había sancionado, al degradársele de puesto, por lo que se acusa violación a la garantía del non bis in ídem, tampoco encuentra apoyo en la prueba evacuada, aparte de que en las instancias precedentes se omitió resolver ese tema, sin que tal omisión haya sido impugnada por el actor y, consecuentemente, no media pronunciamiento alguno sobre ese aspecto que pueda ser revisado por la Sala. En consecuencia, el fallo también merece ser confirmado en este punto.”

f)Análisis sobre causal uso de vías de hecho contra compañeros

[SALA SEGUNDA]⁷

Extracto de la resolución:

Resolución 97-243.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cuarenta minutos del diecisiete de octubre de mil novecientos noventa y siete.

"II.- Lleva razón el apoderado general judicial de la demandada, al sentirse agraviado con la sentencia recurrida, en cuanto a la alegada errónea valoración de la prueba e interpretación del artículo 81, inciso b), no así el I) del Código de Trabajo, por lo que de seguido se dirá. Consta a folio dos de los autos que, la demandada despidió al actor "por incurrir en vías de hecho contra sus compañeros de trabajo", lo que se acreditó con las deposiciones del señor J.G.Ch.C. -compañero agredido-, quien en forma sucinta indicó como sucedieron los hechos, en que el actor lo empujó ocasionándole las lesiones en el labio; y de la señora S.G.M., quien si bien es cierto no presenció el incidente ocurrido entre el actor y el señor Ch.C., sí da cuenta de las consecuencias posteriores en forma clara y verosímil, al indicar que cuando se presentó en el centro de labores, encontró al señor J.Ch. sangrando y que la gente estaba agrupada debido a lo ocurrido, interrumpiéndose las labores más o menos como un cuarto de hora, motivo por el cual ese día bajó la producción en la empresa. Quedó también claro que, el actor, pertenecía al Departamento de Porcionados y que no debía estar en el lugar donde se suscitaron los hechos -Departamento de Menudos- ni estaba autorizado para ello. La falta que se atribuyó al accionante, como causal de despido, se encuentra tipificada en el inciso b) del artículo 81 del Código de Trabajo, como causa justa que faculta al patrono para dar por concluido el contrato de trabajo, sin su responsabilidad. La conducta endilgada al actor, de acudir a las vías de hecho contra el señor Ch.C. -quien el día de los hechos se encontraba laborando en el Departamento de empaque de menudos-, debe ser tenida como causa justa para su destitución, por haberse producido en horas laborales, alterar gravemente la disciplina en el centro de trabajo y suscitar la interrupción de labores. El artículo 81 citado, tipifica a las vías de hecho como causas que facultan para dar por terminada la relación laboral, sin responsabilidad patronal, única y exclusivamente en los siguientes supuestos: a) cuando el



trabajador acuda a ellas contra su patrono en horas laborales; b) cuando lo haga contra algún compañero o compañera durante la ejecución del trabajo, siempre que altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores y; c) cuando fuera del lugar donde se ejecutan las labores y en horas que no sean de trabajo, lo haga contra su patrono o los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que no haya sido provocado y que como consecuencia de ello se haga imposible la convivencia y armonía en la realización del trabajo. Así las cosas, sí el actor acudió en el centro de trabajo a las vías de hecho contra un compañero en horas laborales, alterando la disciplina y ocasionando la interrupción de labores, su comportamiento se encuentra enmarcado en el supuesto b) indicado. No hay duda de que con su actuación, el actor interrumpió las labores de varios empleados al menos en 15 minutos, con lo que causó perjuicio suficiente a la empresa, situación que sanciona el relacionado inciso b), del artículo 81 del Código de Trabajo. III.- No comparte la Sala el criterio del tribunal, en el sentido de que se ocasionaría indefensión y por ende violación del debido proceso, si al trabajador se le despide por acudir a las vías de hecho contra un compañero, y no se le señala que con ello ocasionó paralización de labores y grave alteración del orden. Obsérvese que, tales consecuencias deben darse necesariamente para que se configure la causal endilgada. No resulta lógico el razonamiento del tribunal, cuando indica que "el actor lo empujó y accidentalmente se cayó y golpeo el labio rompiéndoselo." -haciendo alusión al compañero agredido, señor Ch.C.-, ya que no se puede considerar accidental una caída causada por un empujón, como ocurrió en el caso que nos ocupa. Tampoco resulta acertada la consideración del Tribunal Superior, de que para que se configure la causal de despido enumerada en el inciso b), del artículo 81 del Código de Trabajo, debe mediar una actitud dolosa, porque si es culposa desaparece la misma. Vías de hecho, la define Osorio Manuel, Diccionario de Ciencias Jurídicas Políticas y Sociales, página 782, como "Afirmación por propia mano del propio derecho. Atentado contra el derecho ajeno. Violencia no amparada jurídicamente.". La última acepción es la que nos interesa y esta, nos hace concluir que no es posible calificarse de culposa o dolosa. Si el actor recurrió a las vías de hecho contra un compañero y como consecuencia de su conducta interrumpió las labores, lo que se demostró en el caso que nos ocupa, incurrió en la causal de despido. Por último, considera la Sala que con la enunciación de la o las causales atribuidas a un trabajador, en la carta de despido -vías de hecho contra compañeros de trabajo, su patrono o representante patronal; concurrencia o competencia desleal; ausencias, falta grave, etc- o la enumeración de el o los incisos del artículo 81 del Código de Trabajo en que se sustenta el mismo, no se coloca en estado de indefensión a quien de tal forma se despide, por ser la carta en ese sentido clara e inequívoca en cuanto a la falta que se atribuye, sin que se pueda decir que para tal cosa, sea necesario detallar en ella, los hechos constitutivos de la misma y sus consecuencias, porque en los autos pueden ser debidamente acreditadas y enmarcadas en los supuestos de la falta que configura la causal; sin que ello sea un obstáculo para que el trabajador pueda ejercer plenamente su defensa y hacer valer el principio de trato igual a las partes en el proceso. Así las cosas, concluye la Sala que en este proceso hubo errónea apreciación de la prueba e interpretación del inciso b), del artículo 81 del Código de Trabajo, resultando desacertada la conclusión a que llegó el Tribunal, al dictar la sentencia que nos ocupa."



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

FUENTES CITADAS

- 1 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Código de Trabajo. Ley : 2 del 27/08/1943.
- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2007-000718. San José, a las diez horas y cincuenta minutos del tres de octubre del dos mil siete.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2005-00794 . San José, a las catorce horas cuarenta minutos del dieciséis de setiembre del año dos mil cinco.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: N ° 270. San José, a las ocho horas veinte minutos del trece de diciembre de mil novecientos noventa y uno.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: N ° 96. San José, a las nueve horas cincuenta minutos del veintiuno de junio de mil novecientos noventa y uno.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución: 2007-000412. San José, a las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de Julio del dos mil siete.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 97-243. San José, a las nueve horas cuarenta minutos del diecisiete de octubre de mil novecientos noventa y siete.