

Informe de Investigación

TÍTULO: FALSIFICACIÓN DE TÍTULOS ACADÉMICOS COMO CAUSAL DE JUSTO DESPIDO

Rama del Derecho: Derecho Laboral	Descriptor: Derechos Laborales
Tipo de investigación: Compuesta	Palabras clave: Despido sin responsabilidad patronal, procedimiento en sede administrativa y judicial, procedencia en empleo público, prueba, violación al principio de buena fe
Fuentes: Doctrina Normativa Jurisprudencia	Fecha de elaboración: 06/10

Índice de contenido de la Investigación

1. RESUMEN.....	2
2. DOCTRINA.....	2
Procesos de despidos de servidores públicos.....	2
a. Según la normativa estatutaria especial.....	3
b. De conformidad con el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento.....	3
c. De servidores regidos por el Derecho Laboral.....	4
d. Otros casos de despido o de cese.....	5
Falsificación de documentos de acreditación contraviene principio de buena fe y configura causal de justo despido.....	7
Deslealtad, abuso de confianza o fraude.....	8
Pérdida de la confianza en el trabajador.....	9
3. NORMATIVA.....	10
Código de Trabajo.....	10
Estatuto del Servicio Civil.....	12
Reglamento a la Ley de salarios y régimen de méritos del Tribunal Supremo de Elecciones y del Registro Civil.....	14
4. JURISPRUDENCIA.....	15
Presentación de título falso configura falta grave por pérdida de confianza.....	15
Carga de la prueba de la legitimidad del título académico.....	19
Competencia del Tribunal de Trabajo como órgano de instancia administrativa.	
Procedimiento ante Tribunal de Servicio Civil.....	21
Plazo de prescripción en caso de causales de despido continuadas.....	23
Tramitación administrativa del despido y su conteo del plazo de prescripción.....	24
Presentación de título académico falso justifica el despido independientemente de lo	

resuelto en sede penal.....	26
Necesaria presentación del título falso en original y no fotocopia para configurar el tipo penal.....	26

1. RESUMEN

El presente informe de investigación recopila información sobre la falsificación de títulos académicos o acreditaciones de capacitación de cualquier tipo como causal de despido justo, por lo tanto sin responsabilidad patronal, se hace énfasis en su aplicabilidad para el empleo público. Se incluye doctrina que justifica su procedencia, así como la normativa, tanto general como especial que regula la causal aludida, y citas jurisprudenciales que exponen el desarrollo que le han dado los tribunales costarricenses a la falsificación de títulos como causal justa de despido y su tramitación en sede administrativa y judicial.

2. DOCTRINA

Procesos de despidos de servidores públicos

[CASCANTE CASTILLO]¹

“Los despidos de los servidores públicos, e incluso las “suspensiones disciplinarias”, según la legislación ya citada y la jurisprudencia de la Sala Constitucional dictada sobre esta materia, deben observar el “debido proceso”, so pena de incurrir en nulidad absoluta. Esa es una “garantía constitucional”, consagrada en los numerales 39 y 41 de la Carta Magna, que debe respetarse en todo “proceso disciplinario o sancionatorio”.

a. Según la normativa estatutaria especial

“Previo al proceso de despido, debe analizarse si el “estatuto” o ley especial rige para el órgano, ente o institución pública está excluido de la aplicación de los procedimientos establecidos en el Libro Segundo de la Ley General de la Administración Pública. Si ello es así, esa normativa estatutaria o especial ha de aplicarse como fuente principal y, supletoriamente, la indicada Ley General.

Ciertamente, acatando el “debido proceso”, todo despido de un servidor público deberá realizarse de conformidad con lo que establece la normativa estatutaria especial, llámese ésta Ley Orgánica, Ley Constitutiva o Ley de Fundación, etc., y sus respectivos Reglamentos Autónomos de Servicio.

Si la normativa institucional u orgánica no contiene disposiciones que contemplen la garantía del “debido proceso”, entonces deberá aplicarse el “procedimiento ordinario” previsto en los artículos 308.273 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública.

Si, por el contrario, la ley institucional u orgánica o “estatuto” especial, no está excluido de la aplicación de los procedimientos de la Ley General de la Administración Pública, entonces ésta tendrá aplicación principal y aquélla resultará de observancia supletoria o complementaria.”

b. De conformidad con el Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento

“Las “gestiones” de despido de servidores públicos, cubiertos por el Régimen de Servicio Civil, deben presentarse ante la Dirección General de Servicio Civil, a los efectos de que ésta sustancie el respectivo expediente; y luego lo remita ante el Tribunal de Servicio Civil, para la correspondiente sentencia.

La contención, ofrecimiento y evacuación de los medios de prueba se realiza ante la mencionada Dirección General y no ante el citado Tribunal, aunque ante éste puedan remitirse escritos y alegatos diversos e incluso pueda este órgano recibir "prueba para mejor proveer". La Dirección General actúa como órgano director del procedimiento, preparando el expediente para que el Tribunal, órgano que decide, tome la resolución que corresponda. De ahí que la garantía constitucional del "debido proceso" debe observarse en esa instancia y no ante la Administración u órgano Público interesado en la "gestión de despido" de que se trate.

Antes de la promulgación de la Ley General de la Administración Pública, no existía ninguna duda de que el mencionado trámite debía darse en aquellas sedes administrativas de Servicio Civil. Sin embargo, con el advenimiento de la citada Ley General se planteó la duda sobre si, previo a formular la respectiva "gestión de despido era preciso aplicar el "procedimiento ordinario" que contempla la mencionada Ley General. Es posible que en muchas instituciones y órganos públicos, cubiertos por el Régimen de Servicio Civil, se haya dado un "doble debido proceso. Lo cierto es que, en definitiva, la Sala Constitucional dispuso que en estos casos era suficiente con el procedimiento que se sigue ante la Dirección General y Tribunal de Servicio Civil, siempre que se observe el "debido proceso".

La solución brindada por la Sala Constitucional parece absolutamente incuestionable y resulta del todo lógica. En efecto, con el "procedimiento ordinario de la Ley General de la Administración Pública, se pretende desarrollar la "garantía constitucional del debido proceso de manera que no haya "indefensión" del servidor público "gestionado de despido". Pero resulta evidente que esa normativa no pretendía ni pretende implantar un "doble debido proceso"; lo cual sí se estaría dando si se aplica ese "procedimiento ordinario" y también el que lleva a cabo la Dirección General de Servicio Civil, con todas las consecuencias negativas que esto implica en cuanto a pérdida de tiempo y de recursos."

c. De servidores regidos por el Derecho Laboral

"A los trabajadores o empleados que prestan servicios a la Administración Pública regidos por el

Derecho Laboral, no les es aplicable la normativa y principios del Derecho Administrativo anteriormente indicados, sino, precisamente, el Código de Trabajo y la doctrina que lo informan.

No obstante lo anterior, ello no quiere decir que los despidos puedan hacerse de manera arbitraria y sin justificación alguna. Si el contrato de trabajo de que se trata es de tiempo indeterminado, para que la Administración no incurra en responsabilidad de reconocer preaviso y auxilio de cesantía, el despido sólo puede darse con justa causa. Si el contrato de trabajo es de "tiempo determinado" ("plazo fijo" u "obra determinada"), igualmente, para que la Administración se exima de responsabilidad de pagar "daños y perjuicios la terminación contractual debe hacerse sólo "con justa causa".

En todo caso, y siempre en procura de observar el "debido proceso", la Sala Constitucional ha señalado que los patronos privados están en la obligación de otorgar a sus trabajadores el "certificado de conclusión contractual" previsto en el artículo 35 del Código de Trabajo. Existiendo la misma razón ha de darse la misma solución, por lo cual no hay justificación para que éste no se aplique también al supuesto de trabajadores de la Administración Pública regidos por el Derecho Laboral."

d. Otros casos de despido o de cese

"La Sala Constitucional ha admitido el cese de servidores públicos cuya incapacidad por enfermedad exceda de tres meses, según lo establecido en el artículo 36 del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil»4. En este caso la resolución la adopta el jerarca sin necesidad de acudir ante el Tribunal de Servicio Civil ni a ninguna otra instancia.

Esta posición del alto tribunal, tan considerado con la persona humana en otros casos, merece serios y respetuosos reparos. A manera de ejemplo, sólo basta con imaginarse el caso de un servidor o servidora jefe de familia, cuyo salario es el único medio de sustento para su persona y para sus dependientes, quien, en virtud de dicho cese, queda sin percibir ninguna remuneración ni

ningún subsidio⁸⁵ de parte de la Seguridad Social. ¿Habrá querido el constituyente dejar en total desamparo a un servidor (sin subsidio, sin salario e incapacitado para laborar)?.

Además, debe tenerse presente que las denominadas "prestaciones laborales" pueden resultar insuficientes para hacerle frente a la situación de desempleo, mientras tanto el afectado recupera su salud laboral. Incluso puede darse el caso de que no se recupere, quede incapacitado permanentemente y no pueda acceder a una pensión por incapacidad, al no tener las cuotas necesarias. ¿Será acorde esa posición de la Sala Constitucional con el espíritu y finalidad que animó el establecimiento del sistema de seguridad social costarricense, previsto en la Constitución Política?.

Téngase en cuenta que el Estatuto de Servicio Civil fue promulgado mediante Ley 1581 del 30 de mayo de 1953, en tanto que su Reglamento se dio mediante Decreto Ejecutivo N° 21 del 14 de diciembre de 1954; mientras que el sistema de seguridad social no se "universalizó" sino bastante tiempo después.

Igual oposición merece la existencia y aplicación de los numerales 79 y 80 del Código de Trabajo, que parecen ser el antecedente del artículo 36 del citado Reglamento; los cuales han sido interpretados en el sentido de permitir la terminación contractual después de tres meses de incapacidad del trabajador del sector privado.

Otro caso particular, es el cese de servidores públicos con fundamento en los denominados "procesos de reestructuración" o de "reorganización" del Estado y de sus Instituciones, puestos tan de moda en los últimos tiempos. Aquí la situación es verdaderamente grave; pues la Sala Constitucional ha dicho que la Administración sólo requiere la aprobación del Ministerio de Planificación Nacional y Política Económica, cuando se trate de Instituciones Autónomas, o bien la aprobación previa de dicho Ministerio y seguir los procedimientos establecidos en los artículos correspondientes del Estatuto de Servicio Civil, en concordancia con lo dispuesto en los numerales 191 y 192 de la Constitución Política.

La gravedad reside en el hecho de que, en dichos "procesos de reestructuración o de reorganización" hasta ahora la Administración Pública o el Tribunal de Servicio Civil no estaban obligados a dar participación a los posibles afectados, lo que impedía a éstos exponer sus objeciones o, en todo caso, "fiscalizar" la objetividad de los despidos a realizar. Es más, puede afirmarse con bastante seguridad, que en muchos casos la "reorganización" sólo se efectuó con el propósito de despedir a determinados servidores, quienes luego de algún tiempo fueron sustituidos por otras personas, generalmente afines con el Partido Político en el Gobierno.

Esa gravedad se manifiesta también en el hecho de que, salvo verdaderos casos de excepción, las denominadas "prestaciones" no se pagan de manera anticipada⁹¹, como ordena la ley, sino muchas veces bastante tiempo después. En virtud de todo lo cual cabe preguntarse: ¿En qué queda el "debido proceso" constitucional en estos casos? Dicho sea con el debido respeto, o la Sala Constitucional ha pecado de inocente o bien se ha desentendido del problema de fondo."

Falsificación de documentos de acreditación contraviene principio de buena fe y configura causal de justo despido

[SOLORZANO RUIZ]²

"Puede decirse que la primera parte de ésta disposición se presenta una situación en donde se da una actuación u omisión dolosa del trabajador, es decir hay presente una intención del trabajador de engañar a su patrón. Situación que guarda similitud con los vicios del consentimiento que rigen los contratos en derecho común, pues hace incurrir al patrón en error.

Claro está que esta situación puede aplicarse a la relación de empleo público, aunque se regula por reglas específicas. . .

Con lo dispuesto en la primera parte del inciso J se busca garantizar la Buena Fe a la hora de



contratar, así como castigar la Mala Fe del trabajador que hace incurrir al patrón en un error, haciéndole creer a éste que posee habilidades para el trabajo, para el que se le contrata.

También es de destacar la actuación a que puede recurrir el trabajador, con el mismo fin de ser contratado, falsificando o consiguiendo documentos que lo acrediten como un trabajador que conoce lo que los documentos expresan. Es de importancia en esta causal, que aún teniendo los conocimientos técnicos lo que se castiga es el engaño al que se recurre en detrimento en la Buena Fe que debe regir la relación."

Deslealtad, abuso de confianza o fraude

[CABANELLAS DE TORRES]³

"Por deslealtad se entiende cualquier engaño o traición, el abandono en trances difíciles y la ingratitud. Por abuso de confianza se comprende no sólo la violación de la fe en alguien depositada, sino el lucro que explota íntimos vínculos naturales, convencionales, profesionales o de amistad con la víctima. Con el fraude se hace referencia al perjuicio que se infiere a tercero, por desconocimiento de su derecho o transgresión de disposiciones legales. Más específicamente, el fraude califica delitos contra la propiedad, desde la estafa o falsificación de documentos hasta la insolvencia de mala fe.

La fidelidad del trabajador a la empresa entraña, dentro del contrato de trabajo, una idea con base espiritual. Si el trabajador defrauda los intereses de la empresa o la confianza patronal, incumple sus obligaciones laborales, por inobservancia del deber de lealtad insito en el contrato de trabajo y que se acentúa a medida de la jerarquía que el trabajador ostenta.

Además, la función asignada, la responsabilidad que se ejerce contribuyen a agravar deslealtades y abusos. Basta con que se produzca una sola infracción de esta índole para que pueda justificar el



despido del trabajador, si por los daños o la grave actitud revelada resulta en lo sucesivo imposible la convivencia en el seno de la empresa defraudada.

Resoluciones judiciales concretan, en relación con este grupo de causas de posible despido legitimado, que la lealtad no se define sólo por el "cumplimiento de lo que exigen las leyes de la fidelidad", sino por lo requerido también por "las del honor y hombría de bien"; y por fidelidad no debe entenderse solamente "la lealtad, observancia de la fe, que uno debe a otro", sino además "puntualidad, exactitud en la ejecución de una cosa". Para ello, habría de tenerse muy presente un elemento espiritual que existe en todo vínculo de trabajo; así, aun cuando el abuso de confianza o el engaño se manifiesten sobre cosas de escaso valor económico, resultan de gran trascendencia en orden a las relaciones entre el trabajador y su patrono."

Pérdida de la confianza en el trabajador

[CABANELLAS DE TORRES]⁴

"Como causal de despido, la pérdida de confianza del patrono en el trabajador, por hechos imputables a éste, no es aquella que se deposita en los empleados de dirección, fiscalización o vigilancia, sino en cualquier trabajador, y sobre la cual reposa el contrato de trabajo por las particularidades de éste. La distinción entre empleos de confianza, cuya pérdida provoca la disolución del vínculo contractual, y la pérdida de la confianza en cualquier trabajador, indica la posibilidad de admitir una causa que, dentro de la interpretación judicial argentina, se incluye en el concepto genérico de injuria.

Cuando los actos que el trabajador provoca justifican la pérdida de la confianza, es evidente que desaparece la armonía que debe predominar en el contrato de trabajo, por lo que se justifica el despido, principalmente si el conjunto de los actos del subordinado crea insuperable recelo. Tal es el caso de las conductas que, sin constituir delito, originan la pérdida de ese elemento que es básico en la relación laboral; aun cuando la deslealtad sancionada no constituya delito criminal ni

falta de tal carácter y razón suficiente para imposibilitar la continuidad del contrato de trabajo. Debido a esa naturaleza del vínculo laboral, el trabajador debe mantener una conducta intachable dentro y fuera del trabajo; cuando no es así, desaparece el elemento de confianza en él depositado, y puede ser despedido con justa causa, situación peculiar en determinadas prestaciones, como la de los cajeros. En conclusión, todo hecho que sea susceptible de sembrar la desconfianza del empresario y que impida la prosecución de la relación laboral -dentro de un ambiente sin recelos- puede servir para fundar la ruptura del contrato de trabajo.

Como esta causa disolutiva del nexo laboral por la libre apreciación subjetiva, para no convertirla en comodín patronal para despidos ad libitum, obliga a las indemnizaciones máximas, en el fondo no presenta particularidad con respecto al despido arbitrario. Más aún, éste resulta preferible para el trabajador, que aparece entonces como "víctima"; mientras en esta ruptura, por la pérdida confianza, aunque no sea siempre sinónima de maniobra dolosa no probada, lloota una especie de sospecha, en que parecería culpable el despido."

3. NORMATIVA

Código de Trabajo

ARTÍCULO 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 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 dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes-calendario. (Así reformado el inciso anterior por el artículo 1° de la Ley N° 25 de 17 de noviembre de 1944)

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;

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. (La Sala Constitucional mediante resolución N° 563 del 29 de enero de 1997, declaró que no es inconstitucional este inciso, en tanto "...resulta ilusorio y fuera de toda lógica normativa, el pretender que en la ley se especifique en detalle cada una de las obligaciones laborales derivadas de todas y cada una de las relaciones laborales de todos los empleados del país, que se motiven en la tarea específica que cada uno realiza en su trabajo, como causal de un despido sin responsabilidad laboral." De tal manera, "debe tenerse presente que, aunque en la potestad sancionatoria disciplinaria debe respetarse el principio de tipicidad, éste no se aplica con el mismo rigor que en la materia penal... de allí que proceda aplicar sanciones por cualquier falta a los deberes funcionales, sin necesidad de que estén detalladas concretamente como hecho sancionatorio.")

Estatuto del Servicio Civil

ARTÍCULO 43.- Los servidores públicos sólo podrán ser removidos de sus puestos si incurrieren en las causales que determina el artículo 81 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus reglamentos, o de los Reglamentos Interiores de Trabajo respectivos.

La calificación de la gravedad de las faltas la hará en detalle del Reglamento de esta ley y los Reglamentos Interiores de Trabajo.

Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder al servidor todos los derechos que esta ley concede, excepto los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones; siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas:

a) El Ministro someterá por escrito a conocimiento de la Dirección General de Servicio Civil su decisión de despedir al trabajador con expresión de las razones legales y hechos en que la funda.



b) La Dirección General de Servicios Civil hará conocer al servidor la gestión de despido y le dará un plazo improrrogable de diez días, contados a partir de la fecha en que reciba la notificación, a fin de que exponga los motivos que tenga para oponerse a su despido, junto con la enumeración de pruebas que proponga en su descargo. (La Sala Constitucional mediante resolución de Amparo N° 675-91 del 27 de marzo de 1991, dispuso sobre el inciso anterior que "...éste sólo puede ser interpretado en concordancia con el principio de la Constitución Política, si se entiende que el plazo de diez días corre a partir del día siguiente del que se recibió la notificación correspondiente...)

c) Si vencido el plazo que determina el inciso anterior, el servidor no hubiere presentado oposición o si expresamente hubiere manifestado su conformidad, quedará despedido en definitiva, sin más trámite, salvo que pruebe no haber sido notificado por la Dirección General de Servicio Civil o haber estado impedido por justa causa para oponerse.

d) Si el cargo o cargos que se hacen al empleado o funcionario implican responsabilidad penal para él o cuando sea necesario para el buen éxito de la investigación que determina el inciso siguiente o para salvaguardia del decoro de la Administración Pública, el Ministro podrá decretar en su nota inicial, la suspensión provisional del interesado en el ejercicio del cargo, informándolo a la Dirección General de Servicio Civil. Si se incoare proceso penal o de policía en contra del empleado o funcionario, dicha suspensión podrá decretarse en cualquier momento como consecuencia de auto de detención o de prisión preventiva o sentencia de arresto. En caso de que el resultado de la investigación fuere favorable para el empleado o funcionario, se le pagará el sueldo correspondiente al período de suspensión, en cuanto al tiempo que haya sufrido arresto o prisión por causas ajenas al trabajo. (La Sala Constitucional mediante resolución N° 2861 del 14 de junio de 1994, interpretó que la suspensión provisional a que hace referencia el inciso d) de este artículo, debe decretarse mediante resolución motivada y con goce salarial.)

e) Si el interesado se opusiere dentro del término legal, la Dirección General de Servicio Civil, levantará la información que proceda, a cuyo efecto podrá dictar el secreto de la misma; dará



intervención a ambas partes, evacuará las pruebas que se hayan ofrecido y las demás que juzgue necesario ordenar, en un plazo improrrogable de quince días, vencidos los cuales enviará el expediente al Tribunal de Servicio Civil, que dictará el fallo del caso. A ese efecto, si el Tribunal lo estima necesario, podrá mandar ampliar la investigación, recibir nuevas pruebas y practicar todas las demás diligencias que considere convenientes para su mejor juicio, gozando de amplia facultad para la calificación y apreciación de las circunstancias de hecho que tengan relación con el caso a resolver. (El inciso e) de este artículo fue interpretado por resolución de la Sala Constitucional N° 1148, del 21 de setiembre de 1990, en el sentido de que: “la existencia y competencia del Tribunal de Servicio Civil no es contraria per se a la Constitución , siempre que no se le otorgue carácter jurisdiccional sino únicamente administrativo, a efecto de tener por agotada esa vía como previa a la judicial contencioso-administrativa o, en su caso a la laboral.” De tal manera, “...es inconstitucional la interpretación o aplicación de las disposiciones relativas al Tribunal de Servicio Civil, en la medida en que con aquélla se atribuya a éste o a sus competencias carácter jurisdiccional, o que se reconozca a sus fallos autoridad de cosa juzgada.”).

Reglamento a la Ley de salarios y régimen de méritos del Tribunal Supremo de Elecciones y del Registro Civil

Acuerdo del TSE tomado en sesión n.º 92-2000 de 22 de diciembre de 2000. Publicado en La Gaceta n.º 12 del 17 de enero del 2001.

ARTÍCULO 30.- Son motivos para excluir a un oferente del Registro de Elegibles:

- a. El suministro de datos falsos en cualesquiera de los documentos aportados o solicitados en la Oferta de Servicios, lo mismo que la realización o intento de fraude en las pruebas para obtener la elegibilidad.
- b. Dejar de reunir cualesquiera de los requisitos exigidos para ingresar a laborar en la institución.
- c. La falta de respuesta, en un plazo de diez días, a una consulta realizada sobre su interés de permanecer en el mencionado registro.



- d. La ausencia injustificada a la convocatoria realizada por el Departamento de Recursos Humanos para actualizar el Registro de Elegibles correspondiente.
- e. El nombramiento en propiedad en un puesto de igual o superior categoría.
- f. La imposibilidad de localizarlo en el domicilio indicado en su oferta de servicio.
- g. La declinación de un nombramiento en propiedad que se ofrezca para ocupar un puesto, salvo que la persona interesada presente justificación que, a juicio del Departamento de Recursos Humanos, le permita mantener su posición dentro del Registro.
- h. No presentarse al trabajo, sin justa causa, durante los dos primeros días hábiles contados a partir de la fecha en que debe iniciar la prestación de sus servicios, sin perjuicio de las responsabilidades laborales correspondientes.
- i. La calificación insatisfactoria del período de prueba luego de un nombramiento en el cargo correspondiente a ese registro.
- j. La obtención, en el momento de repetir los exámenes correspondientes, de una nota inferior a la mínima establecida.

ARTÍCULO 59.-

En ausencia de regulación expresa en este Reglamento, se estará en lo que fuere aplicable el Reglamento del Estatuto de Servicio Civil.

4. JURISPRUDENCIA

Presentación de título falso configura falta grave por pérdida de confianza

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁵



*"III.- SOBRE LA BUENA FE Y LA LEALTAD COMO ELEMENTOS ESENCIALES DEL CONTRATO DE TRABAJO: El artículo 19 del Código de Trabajo establece que las partes contratantes quedan obligadas no sólo en los concretos términos del contrato, sino respecto de aquellas obligaciones que de este último se deriven, según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley. El principio de la buena fe, en este caso contractual, subyace en todos los ámbitos jurídicos. Este principio general exige observar una actitud de respeto, de lealtad y de honradez en el tráfico jurídico; tanto cuando se esté ejercitando un derecho, como cuando se esté cumpliendo un deber. De manera general, se indica que la buena fe se traduce en un estado de ánimo, por el cual se ignora la ilicitud de la conducta o de la posición jurídica. Escudero y otros, citando la doctrina del Tribunal Supremo español, definen la buena fe como ²...un principio general de derecho que impone un comportamiento ajustado a valoraciones éticas, convirtiéndose en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones, que rigen también en el derecho laboral, de modo que empresario y trabajador tienen derecho a esperar de la contraparte una actuación leal, fiando y confiando en que su actuación sea social y contractualmente correcta. (Escudero J.F. y otros, *El principio de buena fe en el contrato de trabajo*. Barcelona, Bosch Casa Editorial, primera edición, 1996, pp. 60-61). Por eso se ha señalado, de manera reiterada, que el contrato de trabajo conlleva un contenido ético que vincula las actuaciones de las partes. En ese sentido, en la sentencia de esta Sala, número 305, de las 16:00 horas del 19 de junio del 2.002, se indicó: "...la naturaleza personal de la prestación, en un contrato de esa naturaleza, le incorpora un elemento ético de suma importancia, en el que la buena fe, la confianza y la lealtad, se yerguen como elementos insoslayables (artículo 19 del Código de Trabajo). "Lealtad" dice el Diccionario Jurídico Omeba, Buenos Aires, Driskill S.A, tomo XVII, 1978, pp. 844, significa "Que guarda la debida fidelidad, incapaz de traicionar; bondad, moralidad, integridad y honradez en el obrar". De acuerdo con el tratamiento doctrinario y los criterios jurisprudenciales, surgidos alrededor de esa figura, es posible atribuir a dicho concepto, dos contenidos. Uno de ellos, en sentido negativo, que se traduce en obligaciones de no hacer, como por ejemplo, la de no concurrir en actividades de la misma naturaleza de las que se dedica el patrono. En sentido positivo, la exigencia se traduce en obligaciones de hacer, tales como la debida diligencia en la ejecución de la prestación; o en la de guardar fidelidad al patrono, que implica la obligación de no perjudicar los intereses materiales o morales del empleador." En este sentido, la deslealtad constituye una falta grave a las obligaciones contractuales, que puede ser sancionada con el despido sin responsabilidad patronal, con base en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, por violación al deber de lealtad y al principio de la buena fe. En relación con*

este tema, resulta de interés citar la sentencia, también de esta Sala, N° 46, dictada a las 15:00 horas del 24 de febrero de 1999, en cuanto ahí se indicó:

VI.- La conducta desplegada por el actor contraviene en forma abierta lo dispuesto en los artículos 19 y 81 inciso I del código de rito, configurándose la causal de despido justificado. En relación a estas normas, la Sala ha indicado en forma reiterada que el deber de fidelidad en materia laboral, se caracteriza por una celosa actitud personal del trabajador, de no perjudicar a la empresa o al patrono al que sirve, y de contribuir al desenvolvimiento de sus actividades y a su prosperidad. Igual que en toda relación jurídica sinalagmática, el contrato de trabajo impone obligaciones recíprocas de consideración, de protección y de ayuda, entre las partes, para alcanzar el fin común. Esos deberes tienen el mismo rango que la prestación del servicio¹⁴ El deber de fidelidad, en relación con el dependiente, comprende la lealtad a la empresa, en todo lo que concierne a la ejecución del trabajo y la conducta del trabajador. Obliga a omitir todo lo que puede ser perjudicial para el empleador y el objeto que se persigue.

” IV.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: De conformidad con las pruebas que constan en los autos, esta Sala considera que sí quedó debidamente acreditada la falta que se le atribuyó a la demandante para justificar su destitución y que revistió la gravedad suficiente como para justificar su despido. La actora laboró para la accionada en el puesto de “Auxiliar de aseo 2”, del 13 de agosto de 1977 hasta el 5 de octubre de 1998, fecha a partir de la cual fue despedida sin responsabilidad patronal (folio 59). El 5 de setiembre de 1997, mientras disfrutaba de vacaciones, se apersonaron a su casa tres funcionarios del hospital donde laboraba, con el fin de notificarle el inicio de una investigación disciplinaria en su contra, por la supuesta presentación de un título falsificado, que la acreditaba como “Bachiller en Letras”. Asimismo, con el propósito de llevar a cabo la investigación, se conformó un órgano director del proceso, que recibió la declaración de la funcionaria encargada de la Oficina de Recursos Humanos, en dicho Hospital. Este órgano concluyó que la actora presentó un documento falso ante la oficina de Recursos Humanos (ver folio 31 del expediente administrativo), a esa conclusión llegó después de que el director de la División de Control de Calidad, del Ministerio de Educación Pública, señor Félix Barrantes Ureña, lo confirmara mediante nota del 11 de julio de 1997 (ver folio 3, del expediente administrativo). Esto fue comunicado a la actora el 20 de marzo de 1998, según consta a folios 34 a 36 del expediente



administrativo. Contra dicha resolución, la actora planteó recurso de apelación el 27 de marzo de 1998. Tal apelación se elevó a la Comisión de Relaciones Laborales, el 31 de marzo de 1998, órgano que, por resolución del 28 de mayo del mismo año, resolvió mantener el despido de la actora (folio 43). Esta resolución también fue recurrida, (folio 44 de expediente administrativo) trasladándose el asunto a la Junta Nacional de Relaciones Laborales, la que igualmente mantuvo la proposición del despido (folio 50). Tal decisión fue comunicada al Gerente de la División Médica, quien a su vez ratificó el despido sin responsabilidad patronal, por considerar que la falta atribuida justifica la destitución (ver folio 54, del expediente administrativo). En fecha 19 de enero de 1999 se le comunicó tal ratificación a la actora y se dio por agotada la vía administrativa (ver folio 15). Con las probanzas allegadas a los autos, efectivamente se comprueba que el título de bachillerato aportado por la actora es falso. En el oficio DCC-506-97, el Director de la División de Control de Calidad del Ministerio de Educación Pública señaló: "... las citas de inscripción no corresponden a los registros de esta oficina, la firmas no son de funcionarios autorizados para ese efecto y los sellos no corresponden a los oficiales...". Argumenta la actora a lo largo del proceso, que no consta quién presentó el título en cuestión, sin embargo por constituirse este en un atestado que únicamente pudo haberla beneficiado, es obvio concluir que el acto lo realizó ella misma, o con su consentimiento. De igual forma, durante el proceso la actora no presentó descargo alguno mediante el cual se pueda concluir que las pruebas que acreditan los hechos que justifican su despido son insuficientes. Al contrario, su actitud fue evasiva, al negarse a recibir notificaciones y tampoco compareció a declarar cuando se le requirió. Valorados todos los elementos probatorios, se estima que el despido estuvo ajustado a derecho; dado que, la accionante incurrió en falta grave, respecto de sus obligaciones contractuales, derivadas de aquel trascendental principio de la buena fe, al haber presentado un título de bachiller falso. Su comportamiento, efectivamente, se enmarca en el supuesto de hecho previsto en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, pues utilizó un título falso, obtenido en forma ilegítima, por el cual quiso engañar a la entidad empleadora, en el sentido de que reunía ciertas condiciones académicas; lo cual sin duda resulta contrario a la buena fe confianza y lealtad; que como se indicó, son imprescindibles en las relaciones laborales –de servicio en este caso-. Luego, no interesa que la empleadora equivocadamente haya sustentado el despido en el inciso j) de dicho numeral; pues los hechos analizados son los mismos con base en los cuales se dispuso la destitución y porque, de manera reiterada, se ha indicado que es al juzgador o a la juzgadora a quien le corresponde la calificación legal de los hechos sometidos a su conocimiento (En ese sentido, entre otras, pueden consultarse las sentencias números 538, de las 9:45 horas del 6 de noviembre; 587, de las 9:30 horas del 22



de noviembre, ambas del 2002; y, 241, de las 9:40 horas del 28 de mayo del 2003)."

Carga de la prueba de la legitimidad del título académico

[TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA]⁶

"6. - Tocante a los reclamos formulados sobre el fondo del asunto, debemos ser claros en que la falta grave que se le endilga a doña Digna Alvarado Vargas, es haber hecho uso de un Título de Bachiller de Educación Media, que era falso. Si bien es cierto que la parte actora no tiene que demostrar los hechos de la demanda, sino que le corresponde al patrono, desvirtuarlos, la situación se reinvierte cuando éste último presenta elementos probatorios de descargo, como sucedió en la especie con el aporte del expediente administrativo, cuyas copias rolan del folio 20 al 124 y del folio 222 al 326; la fotocopia suscrita por el Master don Rafael Ángel Campos Estrada, Director del Liceo José Joaquín Jiménez Núñez, de folio 123, con lo cual se demostró que el Título de Bachiller de Educación Media presentado por la actora era falso y las deposiciones de doña Maricel Vargas Lestón, Directora de Farmacia del Hospital Calderón Guardia y de don Mauricio Mata Herrera, Encargado del Área de Relaciones Laborales del Departamento de Recursos Humanos, del mismo centro hospitalario, que corren agregadas del folio 175 al 178 de los autos. Lo anterior, porque cuando se da esta situación fáctica, la trabajadora debe aportar al proceso las probanzas idóneas para combatir la tesis de la accionada, lo cual no se dio en el subexamine, porque en la segunda investigación administrativa, doña Digna Alvarado se abstuvo de declarar, lo que se comprueba al ver el documento de folio 289 y no ofreció pruebas a favor de sus intereses. Por ello, las preguntas formuladas por la recurrente en su memorial de alzada, propiamente al folio 365, acápite décimo, cuando indicó: ¿Cómo puede concluirse que soy culpable del hecho de que ese documento fuera falso? y ¿Cómo concluir que efectivamente en los archivos del Liceo no estuviera mi título o en el Ministerio de Educación Pública?, tienen sus respuestas en un simple hecho que consta en el expediente, cuál es, que la actora en la investigación administrativa no quiso declarar y tampoco solicitó o aportó las pruebas documentales respectivas del centro educativo mencionado o del Ministerio del ramo. Recordemos que hay una circunstancia clara en el proceso: el Título de



*Bachillerato presentado por la actora al Departamento de Recursos Humanos no corresponde con la información que se guarda, sobre los bachilleres graduados, del Liceo José Joaquín Jiménez Núñez, lo que nos permite afirmar con plena contundencia que dicho documento es falso y esta es la premisa o prueba sobre la cual se fundamentó el despido sin responsabilidad laboral ordenado en contra de la demandante por parte de las Autoridades del Hospital Calderón Guardia. Ante esta situación real, le correspondía a ella demostrar lo contrario, tanto en sede administrativa como en la judicial, para lo cual necesariamente tenía que aportar pruebas, preferiblemente de carácter documental, que permitieran llegar a la conclusión de que el Título de Bachiller, tantas veces aludido era válido y como ello no ocurrió, lo procedente es avalar lo resuelto por el Juzgado de Trabajo de este Circuito Judicial. Al respecto, resulta importante realizar una reflexión sobre el Principio de Proporcionalidad, pues juega un papel fundamental cuando se trata de sancionar disciplinariamente una falta, debiendo darse entre el hecho infractor y la medida sancionatoria, una correlación de entidad o ecuación de equilibrio. Sea, es necesario que opere una equitativa correspondencia entre la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción. Agréguese a lo anterior, que el despido, es el máximo castigo que prevé nuestro ordenamiento jurídico para un trabajador, de tal manera, que al hablar de falta grave, debemos entender como un incumplimiento trascendental a las obligaciones y deberes que le impone el contrato de trabajo. No es cualquier incumplimiento que agrava la falta, es aquél que reviste las características de considerable, serio, importante, debiendo además ser de tal magnitud que haga imposible la continuidad de la relación laboral. **En la especie, nosotros consideramos, que efectivamente estamos ante una falta grave, que violó los más elementales principios de lealtad y de confianza que debe tener un servidor en relación con sus Superiores y con la Institución donde labora.** Por lo anterior, se estima que la conducta de la actora, resultó ser altamente perniciosa para el mantenimiento de su relación laboral, en virtud de que constituyó un hecho objetivo con la gravedad suficiente, para tener por quebrantada la necesaria confianza exigible a una funcionaria pública. Sobre el particular, debemos insistir en que no interesa quien adulteró el documento de marras, porque no estamos en materia penal, sino que el análisis estriba en la conducta anómala llevada a cabo por parte de la actora, al presentar un Título de Bachiller de Enseñanza Media en ese estado con el fin de poder laborar en la institución demandada. Al respecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su Voto N° 33 de las quince horas del cinco de abril de mil novecientos ochenta, en lo conducente refirió: "...La pérdida de confianza del patrono hacia el trabajador sólo es causal de despido justificado, cuando la misma vaya acompañada de circunstancias objetivas que justifiquen tanto la actitud del patrono, como la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe*



realizándose con la confianza mutua que debe existir entre el patrono y el trabajador, por constituir la conducta de este último, un motivo suficiente para dar por concluido el contrato de trabajo con base en el artículo 81 del Código de Trabajo...”

Competencia del Tribunal de Trabajo como órgano de instancia administrativa. Procedimiento ante Tribunal de Servicio Civil

[TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN PRIMERA]⁷

"II.- En primer lugar, es necesario advertir que este Tribunal Superior de Trabajo conoce del presente asunto no en el ejercicio de la función jurisdiccional, sino como un órgano de instancia administrativa, ejerciendo una función administrativa tutelar, que incluso puede ser prescindida por el interesado, de acuerdo con lo dispuesto por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia N° 1148, de las 9:17 horas, de 21 de setiembre de 1990. III.-

La resolución que conoce este Tribunal, como jerarca administrativo, dictada por el Tribunal de Servicio Civil, N° 10740, de las 10:00 horas, del 15 de febrero de 2006, fue recurrida por la gestionada, según memorial de folios 121 a 125, en el cual alega que la citada resolución carece de fundamentación objetiva y a su vez es violatoria de sus derechos constitucionales; ya que, si bien es cierto apareció dentro de su expediente administrativo una copia de un título de bachillerato falso con su nombre, no se encuentra que dicho documento fuera presentado por ella o por un tercero autorizado por su persona, argumentos esbozados con el fin de proceder con su despido injustificado. En ese mismo sentido, manifiesta que desatendieron los testigos que ofreció, donde los mismos fueron claros y precisos al manifestar que su persona nunca ha manifestado que hubiese obtenido el título de bachillerato. Es más, manifiesta que así se lo hizo ver al Director de la Imprenta Nacional, señor Bienvenido Venegas.



IV.- Vistos los reproches formulados por la gestionada Obando Meléndez y la causal que motivó su despido, endilgada en su momento por el Licenciado Rogelio Ramos Martínez, en su condición de Ministro de Gobernación y Policía, constatada luego por el Tribunal de Servicio Civil, los suscritos juzgadores también avalan la forma en que se resolvió este asunto, por las siguientes razones. Según los autos, la citada funcionaria ocupa el puesto en propiedad de oficinista cuatro en el Departamento Financiero de la Imprenta Nacional, amparado al Régimen de Servicio Civil; cargo para el cual se requiere el grado de bachiller de enseñanza media, que no ha demostrado poseer la gestionada. Mas bien, el recibido por el Departamento de Recursos Humanos, el 25 de setiembre de 1991, resultó falso. Para los suscritos, no interesa la plena demostración de que ese título haya sido presentado al expediente personal por la señora Obando Meléndez; ello por cuanto, como tal acreditación era necesaria para desempeñar el puesto, es obvio que dicho requisito no lo ha cumplido; y, mas bien, el aportado ante el Departamento de Personal de la Imprenta Nacional, no tenía validez alguna, por la falsedad comprobada. Entonces, por prueba indiciaria, al tenor de los artículos 318, inciso 7) y 414, del Código Procesal Civil, se llega a presumir que la citada servidora era la persona mas interesada en acreditar el título que interesa, que a la postre resultó falso. También, la funcionaria Obando Meléndez, al llenar la respectiva hoja de información de la Guardia de Asistencia Rural, tal como consta en el legajo administrativo adjunto, indicó haber obtenido el título de Bachillerato por Madurez en el "I.P.M.". Aunado a ello, el del Liceo Mauro Fernández Acuña, como se ha dicho, resultó falso, por cuanto las citas de inscripción no corresponden a los registros del citado colegio, las firmas no son de los funcionarios autorizados para ese efecto y los sellos tampoco corresponden a los utilizados por esa institución educativa. En ese sentido, entonces a nada conduce su alegación de que al señor Director de la Imprenta Nacional le manifestara, tiempo después, de que no poseía el título de bachillerato, tal como lo expone en el recurso. Obsérvese, en todo caso, del legajo administrativo adjunto sin foliar, que dicho título, cuya falsedad luego se comprobó mediante nota del Lic. Marvin Loría Masís, Director del Departamento de Supervisión Nacional del Ministerio de Educación Pública, fue expedido desde el año mil novecientos ochenta y cinco y aportado al expediente personal de la gestionada en mil novecientos noventa y uno. Así las cosas, ante la gravedad de los hechos investigados y la objetiva pérdida de confianza por parte de la Administración Pública, bien hizo el Tribunal de Servicio Civil, en declarar con lugar la presente gestión de despido promovida por el Ministro de Gobernación y Policía contra la servidora Ana Patricia Obando Meléndez. V.-

Por todo lo anterior, procede el rechazo de los agravios promovidos por la gestionada recurrente y, en consecuencia, se confirma la resolución recurrida."

Plazo de prescripción en caso de causales de despido continuadas

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁸

"III.- ACERCA DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD SANCIONADORA: Reclama la impugnante que se haya rechazado la excepción de prescripción opuesta respecto de la facultad disciplinaria, pese a haberse demostrado que, desde 1994, el empleador tuvo conocimiento de la irregularidad del título de Bachillerato que figuraba en el expediente personal de la actora; sin que nunca se le investigara ni sancionara por ese motivo, sino hasta 1997. Independientemente de que se haya tenido o no conocimiento de los hechos que motivaron el despido desde 1994, como lo asegura la recurrente, debe señalarse que al ser la falta cometida por la señora Picado Aguilar de carácter continuado, no opera a su respecto el plazo de prescripción contemplado por el artículo 603 del Código de Trabajo. En efecto, tanto en el traslado de cargos, como en la comunicación de despido, se describió la falta imputada en los siguientes términos: "Presentación y uso de un título falso de Bachiller en Educación Media en el área de Ciencias". Es decir, la falta de la demandante no consistió únicamente en presentar un título de Bachillerato falso, sino también en utilizarlo para acceder y mantenerse en un puesto que, de otro modo, no hubiese podido ocupar (recuérdese que fungió interinamente como Auxiliar de Enfermería desde el 15 de junio de 1996 hasta la fecha del cese). Ello implica que se le dio al título un uso continuado en el tiempo, hecho que impidió que operara la prescripción de la falta, según se ha resuelto jurisprudencialmente: "Por las mismas razones dadas en el Considerando anterior, no se admite la tesis de que prescribió el derecho de la demandada para despedir al actor, de acuerdo con el artículo 603 del Código de Trabajo, porque, el mismo actor, con la reiteración de su conducta se encargó de mantenerlo vigente" (el destacado es del redactor) (Voto N° 230, de las 9:10 horas, del 2 de octubre de 1992) En igual sentido: "Es de advertir que la prescripción invocada por el actor en su memorial de folio 32, no es procedente, porque la decisión del despido se adoptó antes de que transcurriera el mes de que se conocieron

los hechos en la Junta Directiva del demandado y, además, porque lo referente a la falta de intensidad se dio durante los últimos meses, de modo y manera que el hecho causal se estuvo reiterando en el tiempo, sin que por ello transcurriera el lapso previsto en el artículo 603 de dicho Código” (Voto N° 140, de las 8:30 horas, del 8 de julio de 1993) Es la misma situación que se presenta con el delito continuado, en el ámbito penal. En síntesis, en casos como éste, en que la causal de despido es continuada, el plazo de prescripción no opera, como sí sucede respecto de la falta de ejercicio de la potestad sancionadora, ante determinado hecho concreto y único (ver, en igual sentido, el Voto de esta Sala N° 149 de las 10:40 horas del 28 de febrero del año en curso). De lo anterior se colige que la excepción de prescripción fue correctamente rechazada por el órgano de alzada.”

Tramitación administrativa del despido y su conteo del plazo de prescripción

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]⁹

“III-. SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA: En el recurso se exponen tres motivos por los cuales debe declararse prescrita la facultad sancionatoria, a saber: a) Que el empleador se enteró de la falta desde abril de 1997, pero no dio inicio al respectivo procedimiento disciplinario sino hasta octubre de ese año, lo que resulta excesivo y desproporcionado; amén de que dicha investigación era totalmente innecesaria, por tratarse de una falta directamente constatable; b) Que la duración del procedimiento administrativo fue de dieciocho meses, plazo que resulta intolerable; c) Que en varias ocasiones transcurrió el plazo prescriptivo de un mes entre las diversas actuaciones del procedimiento administrativo, debido a la inercia de la Administración. De esos argumentos, únicamente el primero debe ser analizado, porque los otros dos no fueron planteados sino hasta esta tercera instancia rogada. El artículo 608 del Código Procesal Civil (aplicable a la materia en virtud del numeral 452 del Código de Trabajo) dispone que no pueden ser objeto del recurso de casación cuestiones que no hayan sido propuestas ni debatidas oportunamente por los litigantes, en virtud del principio de preclusión, según el cual las fases anteriores constituyen la base para el procedimiento impugnativo subsiguiente y, por supuesto,

para lo que puede ser objeto del mismo. En todo caso, debe señalarse que, revisada la tramitación del procedimiento administrativo, cabe afirmar que ésta tuvo un curso razonable, en la que quedó evidenciada un permanente interés en su conclusión por parte de la institución demandada. Ahora bien, en cuanto a que el empleador se enterara de la falta desde abril de 1997, no existe prueba alguna en el expediente. Como bien lo señaló el Tribunal, a folio 10 del expediente disciplinario consta que, el 28 de abril de 1997, el Director del Departamento de Pruebas Nacionales del Ministerio de Educación Pública le envió una nota al oficial asignado al caso por el Organismo de Investigación Judicial, informándole sobre la falsedad del título de Bachillerato de la demandante, entre otros. Con base en ese oficio fue que la Sección Técnica de Investigación de la Caja Costarricense de Seguro Social rindió el informe N° STI-018-97-I, referente al caso de la señora Cruz Cruz (ver folio 28 del expediente disciplinario), mas no consta la fecha precisa en que dicha Sección tuvo conocimiento del contenido de la nota en cuestión. Por su parte, el informe se rindió el 16 de setiembre de 1997 y el 26 de ese mes se dio inicio al procedimiento administrativo, sea antes de que transcurriera el plazo fatal de un mes. Por ende, la afirmación de que el empleador supo de la falta desde abril de 1997 y no dio curso al respectivo procedimiento disciplinario sino hasta octubre de ese año carece de cualquier sustento probatorio. Debe tomarse en cuenta, además, que no se trató de una falta aislada cometida por un servidor, sino que se vieron involucrados una gran cantidad de funcionarios del Hospital San Rafael de Alajuela, lo que, eventualmente, justificaría cualquier atraso que hubiera podido existir en la implementación del procedimiento administrativo incoado contra la actora, pues ello de modo alguno sería achacable a la inercia o al desinterés del empleador, sino, como se dijo, a la cantidad de trabajadores implicados. Por otro lado, manifiesta el impugnante que la investigación administrativa no era necesaria, por tratarse de una falta de mera constatación. No obstante, independientemente de si se trata o no de una falta de tal naturaleza, lo cierto es que el procedimiento se llevó a cabo, con el fin de garantizarle a la servidora sus derechos fundamentales, y tuvo la virtud de interrumpir el término de la prescripción.

IV-. Por carecer de asidero jurídico, se rechaza el recurso planteado; procediéndose a confirmar el fallo impugnado."

Presentación de título académico falso justifica el despido independientemente de lo resuelto en sede penal

[SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]¹⁰

"IV.- El cuadro fáctico [...] permite concluir que el actor, llevó a error a la demandada, pues la hizo creer que contaba con los requisitos académicos exigidos para desempeñar el cargo, cosa que no era cierta. El haber concursado para un puesto con un requisito académico que no tenía y presentado atestados para acreditarlo, son hechos suficientes para dar por roto el contrato de trabajo sin responsabilidad patronal. Con su actitud rompió la confianza que debe existir para la buena marcha de la relación laboral. El cuestionamiento sobre la falsedad del título [...] y su posterior sobreseimiento en sede penal, no varían lo expresado, por la independencia que existe en ambas jurisdicciones. En materia laboral es suficiente la pérdida objetiva de confianza para justificar el despido."

Necesaria presentación del título falso en original y no fotocopia para configurar el tipo penal

[SALA TERCERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA]¹¹

"I.[...] Los reclamos proceden por razones distintas a las alegadas: De conformidad con los motivos alegados en el recurso, esta Sala tiene competencia para conocer el agravio que la recurrente formula, especialmente, en lo relativo a tipicidad de la conducta y no tanto por la pretendida ausencia del elemento subjetivo del tipo por la posible ignorancia que el encartado tuviera acerca de que no había aprobado la prueba de matemática y que, por ende, carecía de derecho para tener título de bachiller, sino más bien por no haber quedado establecido ni haberse analizado como era menester el elemento objetivo del tipo referente a qué documento fue el que supuestamente el encartado presentó como atestado para intentar obtener un empleo en la



Refinadora Costarricense de Petróleo. Existe en este punto una nebulosa que la lectura imparcial y objetiva de la sentencia no alcanza a desentrañar, pues por una parte el Ministerio Público acusó (folio 167): “El imputado R., para lograr acreditarse (sic) el puesto, a sabiendas de su condición procedió a presentar un título de bachiller falso, ya que el imputado aún no había finalizado sus estudios de bachiller ...” (en negrita lo que interesa destacar). Asimismo, en el punto 4 de la querrela (folio 167) la institución ofendida acusó que: “... mediante oficio DSCC-295-2003, suscrito por el Lic. Marvin Loría Masís, Director del Departamento de Supervisión Nacinal (sic), el cual fue enviado al Departamento de Recursos Humanos de RECOPE, se indica claramente que el título de bachiller presentado por el endilgado R., era falso” (en negrita lo que interesa destacar). Por las razones que se dirán, para la tipicidad del uso de documento falso cobra especial relevancia determinar si lo que se presentó era el título falso o una fotocopia del mismo, sin embargo, de la lectura de los Hechos Probados que enumera la sentencia (folio 168), este punto no quedó expreso, nótese que solamente se dijo: “... el aquí imputado R. se presentó el Departamento de Personal de la Refinadora Costarricense de Petróleo S.A., a fin de presentar sus atestados, para ingresar a laborar en el puesto de misceláneo ... SEGUNDO: Que el aquí endilgado logró acreditarse dicho puesto, por lo cual comenzó a laborar ... “ y en el Hecho Cuarto se transcribe literalmente, incluso con el lapsus calami “Nacinal”, el hecho 4 de la querrela, arriba citado. Quiere decir que por un lado sabemos que el título es falso, pues el organismo encargado de emitirlos así lo ha indicado, pero se desconoce si lo que el encartado aportó a RECOPE fue el título o una fotocopia. La declaración del testigo Alvin Alexander Edgard Holder (folio 170) no termina de clarificar el punto, pues dice solamente: “Al solicitar la información a Control de Calidad se envía una copia del título que es copia fiel del original y se le pide que venga autenticado por abogado. El oferente retiene el original.” Esta expresión no arroja suficiente luz sobre el tema en disputa, pues el encartado pudo haber retenido el título pero haberlo presentado, o haber presentado solamente la fotocopia, certificada o no. A folio 24 frente está la fotocopia del título de bachiller, y a folio 24 frente una razón de certificación notarial donde se lee que: “Flor Zambrana Orozco. Notaria Pública. Certifica: Que la anterior copia fotostática de un título de estudios secundarios, en la que constan mi firma y sello, es copia fiel y exacta de su original que he tenido a al vista ...”. Por lo cual queda en la más oscura penumbra probatoria cuándo y en qué circunstancias tuvo a la vista el original del título la profesional en notariado, y si ello fue antes, durante o después de la presentación del encartado de sus atestados a RECOPE, o si fue RECOPE quien certificó la copia para enviarla a contrastar al Ministerio de Educación. Respecto de todos estos aspectos, la fundamentación del fallo es omisa, pues no se analizaron dado que, al parecer, el Tribunal

*entendió estar satisfecho su análisis de tipicidad al dar por configurado el aspecto objetivo del tipo con la constancia del Ministerio de Educación de que el título era falso y, por ello, obvió referirse a este punto medular de la tipicidad, la interrogante de qué fue lo que presentó el encartado a RECOPE, si el título original falso o una fotocopia. De larga data este tema ha sido conocido por la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, que se ha decantado por considerar que **el tipo penal requiere el uso del documento original falso, de donde resulta atípico el uso de la fotocopia.**"*



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.

- 1 CASCANTE CASTILLO Germán. Regímenes de empleo y procesos de despido en la administración pública. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. San José. Costa Rica. 1997. Pp 38-51.
- 2 SOLORZANO RUIZ Didier. Particularidades de las justas causas de despido de los funcionarios regidos por el Estatuto del Servicio Civil. Tesis para optar por el grado de licenciatura en Derecho. Universidad de Costa Rica. San José. Costa Rica. 1995. Pp 165-166.
- 3 CABANELLAS DE TORRES Guillermo. Compendio de derecho laboral, actualizado por Gómez Escalante. Tomo I. Editorial Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 2001. Pp 821
- 4 CABANELLAS DE TORRES Guillermo. Compendio de derecho laboral, actualizado por Gómez Escalante. Tomo I. Editorial Heliasta. Buenos Aires. Argentina. 2001. Pp 821-822.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas del veintidós de junio de dos mil cinco. Res: 2005-00546.
- 6 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN CUARTA, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ, a las dieciocho horas con cincuenta minutos del catorce de junio de dos mil siete.- No 278.
- 7 TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN PRIMERA. SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ, a las ocho horas veinte minutos del dieciséis de marzo de dos mil siete.- No 072.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas cinco minutos del diecisiete de agosto del dos mil uno. Res: 2001-00472.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las a las nueve horas veinte minutos del veintiuno de febrero del dos mil uno. Res: 2001-00129.
- 10 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas del nueve de diciembre de mil novecientos noventa y tres. No 309.
- 11 SALA TERCERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las once horas y treinta y cinco minutos del veintisiete de octubre del dos mil ocho. Resolución No 01219.