

Informe de Investigación

Título: Jurisprudencia sobre acceso a la justicia laboral

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derechos Laborales.
Tipo de investigación: Compuesta.	Palabras clave: Intereses en materia laboral, despidos justificados, legitimación activa, cumplimiento del procedimiento de ley, debido proceso.
Fuentes: Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 11 – 2010.

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen.....	2
2 Jurisprudencia.....	2
a)Intereses en materia laboral: Procedencia en caso de atraso en el pago de prestaciones.....	2
b)Despido justificado: Cocinera de hospital de la CCSS que sustrajo varios artículos....	3
c)Debido proceso laboral: Omisión de investigación administrativa previa al despido lo quebranta.....	5
d)Legitimación activa: Solicitud de cumplimiento de laudo arbitral.....	12
e)Cumplimiento del procedimiento establecido por ley: Necesaria indefensión para quebrantar debido proceso.....	14
f)Despido injustificado: Imposibilidad de alegar en vía judicial causales no indicadas en la carta de despido.....	16
g)Relación laboral: Análisis sobre los elementos y carga de la prueba.....	17
h)Deber del juez de analizar prueba pese a contestación extemporánea de la demanda.....	21
i)Deber del patrono de demostrar causal y del trabajador de acreditar causa de exculpación.....	26



1 Resumen

El presente informe trata el tema del acceso a la justicia laboral en la jurisprudencia, para el desarrollo del mismo se toma en cuenta el Artículo 41 de nuestra Carta Magna que reza: "Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes". Se toman las jurisprudencias en materia laboral relacionadas a dicho artículo.

2 Jurisprudencia

a) Intereses en materia laboral: Procedencia en caso de atraso en el pago de prestaciones

[Sala Segunda]¹

Voto de mayoría

"II.- El artículo 41 de la Constitución Política, literalmente expresa: "Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales ...". En desarrollo de dicho precepto constitucional, en materia de obligaciones, los numerales 701, 702 y 704 del Código Civil, aplicables a lo laboral a tenor de lo dispuesto por el artículo 15 del Código de Trabajo, se refieren al deber de indemnizar los "daños y perjuicios". Por otro lado el numeral 706 de ese cuerpo normativo específicamente se ocupa de los daños y perjuicios ocasionados con motivo del incumplimiento de una obligación dineraria, así: "Si la obligación es de pagar una suma de dinero; los daños y perjuicios consisten siempre y únicamente en el pago de intereses sobre la suma debida, contados desde el vencimiento del plazo". En el caso concreto, en la contestación de la demanda se indicó que se estaba anuente en cancelar al trabajador la suma adeudada por preaviso y auxilio de cesantía y se solicitó seguidamente al juzgador la determinación de los importes correspondientes por esos conceptos (folio 20 vuelto). Sin embargo, esa situación no tiene la virtud de exonerar a la empleadora del pago de intereses. En primer término, debe tomarse en consideración que el preaviso y el auxilio de cesantía debieron ser satisfechos por ella al momento de la terminación de la relación de trabajo y no lo hizo. El incumplimiento de esa obligación no puede justificarse, como se pretende en el recurso, con la circunstancia de que se estuviera reclamando por parte del actor diferencias salariales que luego fueron rechazadas por los juzgadores, toda vez que, la parte patronal debió entregarle oportunamente lo que de acuerdo a sus propios cálculos consideraba se le estaba debiendo e incluso pudo haber depositado la suma en el juzgado a efecto de no causarle daños y perjuicios al demandante con motivo de la insatisfacción de un derecho surgido al momento de la terminación de la relación de trabajo. Debe quedar claro que la sentencia condenatoria de pago de aquellos extremos principales reclamados es una sentencia declarativa de derechos y no constitutiva de



éstos; es decir, declara la existencia de derechos preexistentes al propio fallo, en este caso, con motivo de un despido sin justa causa. En ese orden de ideas, la satisfacción de aquellos renglones conforme a derecho no podía sujetarse a un eventual pronunciamiento judicial. Tal y como se expone en la sentencia impugnada, la deuda debió satisfacerse oportunamente, cuyos cálculos bien pudieron hacerse con los datos que debieron estar consignados en los registros de la demandada. El incumplimiento que se ha constatado en la sentencia de la referida obligación encaja en el supuesto contemplado en el artículo 706 citado, estando ajustada a derecho la condena a cancelar intereses que constituyen, como se ha dicho, los daños y perjuicios por el incumplimiento de una obligación dineraria (ver en igual sentido y entre otros los votos de esta Sala números 604, de las 8:45 horas, del 6 de diciembre del 2002; 151, de las 9:10 horas, del 28 de marzo del 2003 y; 53, de las 15:40 horas, del 30 de enero de 2004).-

b)Despido justificado: Cocinera de hospital de la CCSS que sustrajo varios artículos

Análisis sobre la prescripción de la sanción disciplinaria

[Tribunal de Trabajo Sección I]²

Voto de mayoría

"IV.- El poder disciplinario, ha reiterado la doctrina y la jurisprudencia, debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, actualidad y proporcionalidad. El que básicamente nos interesa para resolver este asunto, es el relativo a la actualidad; pues, hace referencia a que este poder debe ejercerse en forma oportuna, con lo que se procura hacer cumplir el principio de seguridad jurídica, muy propio de la figura de la prescripción. Así, el empleador tiene atribuido un poder disciplinario que se traduce en la facultad de adoptar decisiones sancionadoras, de eficacia inmediata, sin necesidad de acudir a las instancias judiciales para su imposición y efectividad, autotutela que no impide al trabajador acudir en vía judicial con el fin de obtener la revisión de la misma, en cumplimiento de la tutela judicial efectiva (artículo 41 de la Constitución Política). Como la sanción disciplinaria es la consecuencia inmediata que el trabajador sufre, por el incumplimiento laboral y constituye el medio por el cual se materializa el ejercicio de la potestad disciplinaria, su imposición -y ejecución- deben ir íntimamente relacionadas. Está claro que todos los derechos, y consiguientemente todas las acciones para su ejercicio, derivados del contrato de trabajo o de relación estatutaria, decaen con el transcurso del tiempo. Al respecto, la profesora María Fernanda Fernández López, también sostiene que la fijación de un plazo de prescripción es indiscutida, *"si se tienen en cuenta, por un lado, las exigencias de la buena fe en el ejercicio de los derechos, conectadas con el principio de seguridad jurídica, que imponen el ejercicio de cualquier derecho en un plazo razonable, consolidándose las situaciones e impidiendo la inestabilidad -y la litigiosidad-propia de la pendencia"*. (El poder disciplinario en la empresa, Editorial Civitas, Madrid, 1991, páginas 280 y 281). En este mismo sentido, también la buena fe goza de un protagonismo especial a la hora de establecer los límites que debe respetar el ejercicio del poder disciplinario, pues la Administración no es un poder soberano; entonces, ésta no sólo se halla sometida a la ley, sino también a los principios generales del derecho. Sobre el particular, el profesor Eduardo García de Enterría, concluye que: *"no tiene sentido por ello pretender ampararse en una potestad discrecional para justificar una agresión administrativa al orden jurídico, vale decir, a los principios generales, que no sólo forman parte de éste, sino mucho más, lo fundamentan y lo estructuran, dándole su sentido propio por encima del simple agregado de preceptos casuísticos"* (La lucha contra las



inmunidades del poder, tercera edición, Editorial Civitas, Madrid, 1983, página 44). El principio general de la buena fe, entonces, no sólo despliega sus efectos en el campo del derecho privado, sino que rigen también en las relaciones jurídicas o estatutarias de derecho público; en conclusión, todo derecho o poder -como lo es el disciplinario- ha de ejercerse de acuerdo con los postulados de la "bona fides" y sanciones a destiempo -en quebranto del principio de actualidad- pueden resultar irrazonables, por contrarias a la buena fe; aun cuando, no tengan un carácter discriminatorio. La buena fe actúa aun cuando exista una regulación legal de la prescripción de las faltas -tal como lo hemos analizado con el artículo 211-, de ahí que el profesor Jesús González Pérez, en el ámbito de la doctrina administrativista, precisa que el ejercicio del derecho puede reputarse inadmisibles *"aun cuando no se hubiese producido la prescripción o no hubiese transcurrido el plazo para el ejercicio legítimo del derecho, si el tiempo transcurrido fuese excesivo o se hubiese manifestado una conducta del titular que hubiese despertado la confianza del adversario en que ya no se ejercitaría"* (El principio general de la buena fe en el derecho administrativo, segunda edición, Madrid, Editorial Civitas, 1999, página 111). En palabras del profesor José Luis Gil y Gil, quien goza de un poder unilateral que le faculta para aplicar una sanción al otro contratante, o para extinguir la relación laboral, *"no tiene más opciones que ejercer el poder en un tiempo razonablemente breve, a partir del momento en que conoce el incumplimiento, o permanecer inactivo. Pero la inercia implicará que todo ejercicio ulterior, basado en hechos conocidos hace tiempo, viole el principio de buena fe"* (La prescripción de las faltas laborales, Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, Madrid, 1993, página 68). Sobre este tema en concreto, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en la Sentencia N° 92, de las 9:40 horas, del 28 de febrero de 2003, expresó: *"...dentro de toda relación de trabajo -o de servicio, como en este caso- la parte empleadora disfruta del poder de dirección respecto de la actividad desarrollada, la cual va acompañado, como consecuencia natural y, necesariamente, de la potestad disciplinaria, con el fin de lograr un mayor y mejor rendimiento. Ahora bien, ese poder sancionatorio, debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad. Ese segundo principio, hace referencia a que el poder disciplinador del patrono debe ejercerse en forma oportuna; es decir, que la sanción impuesta, en un determinado momento, sea correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con lo que se procura también, lograr la seguridad jurídica del trabajador, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período determinado. El recurrente reclama la violación del artículo 603 del Código de Trabajo, por el cual se establece que los derechos y las acciones de los patronos, para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio una causal para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos, que darían lugar a la corrección disciplinaria. En cuanto a ese numeral, esta Sala, de manera reiterada, ha establecido que en el caso de entidades patronales que deben cumplir, de previo a disciplinar a sus trabajadores, con un determinado procedimiento o investigación, ese plazo de un mes, se iniciará a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente, para resolver (Al respecto, pueden consultarse, entre muchas otras, las sentencias N° 117, de las 15:40 horas del 11 de junio; 175, de las 14:40 horas del 20 de agosto, ambas de 1.997; 25, de las 15:00 horas del 29 de enero; 55, de las 9:30 horas del 20 de febrero; 260, de las 9:00 horas del 16 de octubre, todas de 1.998; 143, de las 10:00 horas del 31 de mayo; 150, de las 15:10 horas del 2 de junio, ambas de 1.999; 214, de las 10:40 horas del 14 de febrero; 477, de las 15:30 horas del 12 de mayo, éstas del 2.000; 359, de las 16:00 horas del 29 de junio del 2.001, 145, de las 13:50 horas del 9 de abril; y, 342, de las 9:50 horas del 10 de julio, estas últimas del 2.002)..."*

V.- En el caso bajo examen, como bien lo resolvió el A-quo, al amparo de la normativa citada en sentencia, la acción para despedir, contrario a lo que expone el recurrente, no prescribió. Obsérvese de los autos, que a la actora, cocinera en el Servicio de Nutrición del Hospital de Upala,



se le detectó, el 9 de octubre de 2003, la sustracción de varios artículos, lo que dio como resultado que el 24 de octubre se le comunicara al Jefe de Servicio, quien a su vez lo remitió a la Dirección Administrativa, recibido el 13 de noviembre. Conformado luego el Órgano Director del Proceso Disciplinario, en fecha 10 de diciembre, se inicia la investigación administrativa disciplinaria en averiguación y constatación de los hechos, para dentro de cinco días recibir la prueba testimonial, sin que hasta ese momento se observe tampoco quebranto alguno del debido proceso, como también se queja el recurrente, pues ella fue bien notificada de que esa actuación se iba a llevar a cabo, según se observa de folio 23 a 28 del expediente administrativo. Más adelante, el cinco de febrero de dos mil cuatro, el citado órgano comunica a la Jefe del Área de Nutrición que se constató la sustracción de los citados alimentos por parte de la actora, lo que dio lugar a que la Dirección Médica del Hospital de Upala, por medio de la resolución del diez de marzo, propusiera el despido sin responsabilidad patronal, misma que fue recurrida por la actora. Debido a ello, el asunto se elevó ante la Comisión de Relaciones Laborales, la cual también confirmó el despido -sin retardos injustificados- en mayo de ese mismo año, decisión que también apeló la actora, resolviéndose finalmente el conflicto por parte de la División Médica de la Caja Costarricense de Seguro Social, la cual, mediante oficio del diecisiete de setiembre de dos mil cuatro, resolvió despedir sin responsabilidad patronal a la señora Ortiz Ortiz, dándose por agotada la vía administrativa el cinco de octubre de ese mismo año.

VI.- Por todas las razones antes expuestas y lo considerado por criterio jurisprudencial, según lo citado, no cabe duda alguna que en la especie no operó la prescripción patronal al despido de que fue objeto la actora; pues, no existieron dilaciones injustificadas en el trámite de la investigación administrativa y, la decisión del despido, la tomó el jerarca respectivo dentro del mes en que fue puesto en conocimiento del despido acordado por las instancias precedentes. Así, debe impartírsele confirmatoria al fallo apelado, como se hace."

c)Debido proceso laboral: Omisión de investigación administrativa previa al despido lo quebranta

[Sala Segunda]³

Voto de mayoría

"II.- Que, el recurrente, advierte que el actor era cajero del Banco Central de Costa Rica y que fue despedido por haber duplicado órdenes de una caja chica, que tenía a su cargo, falsificando la firma de los funcionarios que, originalmente, habían tramitado el vale respectivo. Habiendo aquél reconocido ese hecho grave en un acta que suscribió, en forma voluntaria, en el Banco, el 16 de abril de 1991, ante tres testigos que firmaron el acta conjuntamente con el accionante, en criterio del ente demandado, resultaba inaplicable el procedimiento para imponer sanciones disciplinarias, previsto en el artículo 54 del Convenio de Partes [Convención Colectiva del Banco Central de Costa Rica], ya que esa norma cabe interpretarla en el sentido de que la misma se aplicará cuando haya necesidad de una investigación previa, que determine los hechos sobre los cuales el Banco intenta imponer una sanción al servidor, mas no en una situación como la del subjúdice, en que el trabajador reconoció expresamente los hechos, en forma libre y voluntaria; motivo suficiente para concluir que la garantía del debido proceso no se violó. III.- Que, no lleva razón el recurrente, al señalar que la declaración rendida, por el actor, en la sede administrativa es suficiente para omitir



el procedimiento administrativo disciplinario, pues ello implica, ni más ni menos, aceptar la renuncia al inalienable derecho de defensa. En relación con la aludida declaración, sus alcances deben mirarse con reserva, a partir de lo dicho por la Sala Constitucional, en su Voto No. 894-90, de las 17.30 horas, del 1° de agosto de 1990 que, en lo que interesa, expresó: "... Basta con revisar una a una esas pruebas para, in limine, percibir su naturaleza: los investigadores (incluido el señor fiscal) afirman que ante ellos, el imputado declaró aceptando una serie de hechos en los que se patentiza su colaboración con un grupo organizado para el tráfico de drogas, pero no solamente estamos ante el dicho de los interesados, sino que incluso dicen que a ellos les dijo, sin que siquiera conste tal declaración, pues ya desde el informe policial inicial (folio 353) constaba que el imputado se había abstenido de declarar ante ellos. Y nota la Sala que, para poder afirmar al juez que el imputado "declaró" lo que narran, se valieron de la indebida cooperación de esa autoridad, la que permitió que fuera llevado a la Oficina de Estupefacientes a "entrevista", con que estando éste incomunicado, ese tipo de actos que practica la autoridad de investigación influye notablemente en la situación de cualquier imputado. Pues bien, ¿cómo aceptar pacíficamente que el imputado declaró en una "entrevista" ante oficiales del Organismo de Investigación Judicial cuando ya ante el propio juez él se había abstenido de declarar amparado a la garantía procesal que acuerda esa posibilidad sin que haya consecuencias? ¿Cómo un juez permite, sin ninguna reflexión que un imputado a su orden pueda ser sometido de esa manera, con abierta violación a lo prescrito por los 45 y 80 del Código de Procedimientos Penales? Si nadie está obligado a declarar contra sí mismo, según la disposición constitucional del artículo 36, y en el expediente principal existen dos constancias expresas de que el imputado... se había negado a declarar (folio 353 y 380 v.), ¿cómo entonces, y con qué argumentación jurídica se acepta que el imputado declaró ante oficiales y un fiscal solo por el dicho de éstos (informe al folio 384)? Evidentemente se ha producido una burla a la garantía procesal que se otorga al imputado y eso no puede ser inadvertido al tener tal magnitud...". A mayor abundamiento, en este campo general del Derecho Sancionador, y por tener relación con declaraciones rendidas administrativamente y no ante autoridad judicial competente, en el voto No. 3195-92, esa misma Sala dijo: "III.- La defensa en juicio conlleva el ejercicio de ese derecho por parte del encausado y quien le represente durante todo el proceso, así se reconoce constitucionalmente en el artículo 39 de la Carta Magna y se desarrolla legalmente entre otros por los artículos 80, 82, 89, 274, 275 del Código de Procedimientos Penales. Es lo cierto que en el sistema costarricense, el ejercicio de la defensa no se encuentra exigido durante la etapa pre-judicial y esta Sala ha aceptado que cuando el sospechoso exige se le permita consultar con su abogado, debe procederse a aceptarlo, pero, el no contar con patrocinio letrado en esa etapa, no conlleva infracción alguna al debido proceso. Desde luego que es saludable para los derechos del detenido el tenerla, pero como la prueba ahí recibida no tendrá validez alguna para fundamentar un fallo condenatorio y si se le ofrece como prueba para el debate, lo deberá ser con las formalidades del caso y después de haber sido depurado, con participación de la defensa, durante la instructiva, se concluye que no se produce infracción a la garantía sobre defensa en juicio por el hecho de no haberle advertido al detenido sobre su derecho a ser asistido por abogado defensor en los interrogatorios policiales, pero la declaración del encausado no tendrá validez alguna durante el período de instrucción, ni para fundamentar el fallo. Tampoco causa perjuicio al principio analizado el requerir al detenido su firma en un documento en el que se asentó lo que puede estimarse como su dicho ante esa instancia de investigación, pues dicha prueba tampoco tiene valor alguno para fundamentar pronunciamiento alguno en contra de los intereses del encausado. Desde luego que si dicha prueba es tomada en consideración para fundamentar el fallo definitivo, sí se lesiona con ello el debido proceso y la defensa en juicio...". En ese orden de ideas y atendiendo al principio constitucional de que nadie está obligado a declarar contra sí mismo -artículo 36 de la Ley Fundamental-, no solo en lo penal sino también en lo disciplinario, que también es sancionador, aquella declaración rendida ante funcionarios administrativos, que no integraban un órgano director del procedimiento, formalmente constituido, no puede considerarse como una verdad absoluta,



respecto de la gravedad de los hechos atribuidos al accionante, como para dar mérito a la decisión de prescindir de la investigación prevista en una norma de obligatorio acatamiento para el ente empleador y solo por ser una declaración considerada voluntaria. Precisamente, ante una argumentación parecida, esta Sala, en su voto No. 161-93, dijo: "II.- La única objeción que hizo la parte demandada, sobre el tema del debido proceso, se reduce a que "en tratándose de hechos puros y simples, un proceso deviene en innecesario", pues el trabajador, al igual que los patronos, tiene señalados, en la ley, tanto sus obligaciones como sus derechos. Ese argumento es inconsistente, pues desconoce que el debido proceso, es una garantía fundamental otorgada a los ciudadanos para posibilitar el ejercicio real y efectivo de su defensa y como tal debe verse, independientemente de los hechos que se discutan en el mismo". En el caso que ahora nos ocupa y en primer término, el artículo 45 del Reglamento Interior de Trabajo del Banco accionado sienta la pauta de que debe iniciarse un procedimiento administrativo disciplinario, al establecer, en lo que interesa: "Artículo 45: ... Tratándose de despido se procederá a levantar la información del caso por una Comisión designada al efecto por la División Administrativa, quienes deberán oír al empleado afectado y a los compañeros que él indique. Con la información escrita y demás documentos relacionados con el caso, se formará un expediente que servirá de base para la resolución que procede. Dicho expediente se conservará en el archivo de la Sección correspondiente. Cuando la Gerencia, o el Auditor General de Bancos, en su caso, lo consideren conveniente, procederá a la suspensión del empleado mientras se realiza la comprobación previa al despido". A su vez, el numeral 54 del Convenio de Partes, dispuso: "Artículo 54. TRAMITE DE ASUNTOS. La Junta iniciará el trámite correspondiente, inmediatamente después de que se le plantee un asunto o que intervenga de acuerdo con las facultades de este Convenio. Mientras dure la tramitación del mismo, el Banco no podrá ejecutar las sanciones disciplinarias de suspensión sin goce de sueldo o despido de que se trate. En los casos de gestiones del Banco para imponer sanciones disciplinarias de suspensión o despido, tal como está previsto en el Artículo 24 de este Convenio, la Junta iniciará el expediente respectivo con audiencia al trabajador afectado, a fin de que ejerza con toda libertad y amplitud su derecho de defenderse ofreciendo las pruebas pertinentes...". Nótese como, en ambas disposiciones, no se establece excepción alguna respecto del imperativo de tener que iniciar siempre el procedimiento administrativo disciplinario, dando la obligatoria, cumplida y amplia oportunidad de defensa al servidor. Sobre el particular, en la sentencia No. 377-94, esta Sala expresó: "III.- El procedimiento preestablecido, para poder despedir al trabajador es garantía de defensa, real y efectiva. Por ello, su estricto acatamiento se impone, de conformidad con los mandatos de nuestra Carta Magna, que consagran el debido proceso legal (artículos 39 y 41) y se está en presencia de una relación de servicio, de carácter público..." [...]. En otro fallo, resumiendo los alcances de la garantía constitucional de mérito, se dijo: "... El empleador está obligado a cumplir con el debido proceso, en el procedimiento disciplinario, otorgando al trabajador la oportunidad de ejercer en forma debida y amplia su derecho de defensa (artículos 39 y 41 de la Constitución Política), para lo cual se requiere que, la investigación de los hechos anómalos atribuidos, sea llevada a cabo por el órgano destinado al efecto, el cual deberá darle traslado de los cargos, informándole acerca de la prueba que los respalda, garantizarle el acceso a los elementos probatorios y la posibilidad de intervenir en el respectivo proceso y, por supuesto, la oportuna evacuación de la prueba ofrecida, para su defensa. Por último, se requiere que el acto final sea adoptado por el órgano competente y que exista posibilidad de ejercitar los recursos que procedan contra esa resolución, de conformidad con la normativa que regula el caso..." (a mayor abundamiento, véase la resolución número 155-91, en relación con la 274-95). En situaciones como la subjúdice, en que se ha violentado el procedimiento administrativo disciplinario y, sobre todo, en un caso en que también se tuvo como demandado al Banco Central, esta Sala dijo: "III.- Tal cuestión fundamental (reinstalación), la plantea el actor sobre la base de que el Banco, para gestionar el despido, por la causal de la inasistencia, omitió la aplicación, en su perjuicio, del artículo 78 del Código de Trabajo; y no siguió el procedimiento establecido en el artículo 24 del



Convenio de Partes y Laudo Arbitral vigente en el demandado y en el Reglamento Interior de Trabajo, o sea el normado en las regulaciones referentes a la Junta de Relaciones Laborales, pues esa disposición solo autoriza al Banco a despedir en forma directa cuando ha mediado una denuncia a las autoridades judiciales contra el empleado, lo cual, si bien es cierto que medió en el caso del demandante, los respectivos hechos no fueron el motivo del despido; excepción que en todo caso, considera contraria al artículo 39 de la Constitución Política... El citado artículo 24, dice: "Todos los empleados del Banco amparados por contrato de trabajo por tiempo indefinido son inamovibles según lo dispone el artículo 188 de la Ley Orgánica del Sistema Bancario Nacional, concepto que debe interpretarse como la garantía de los empleados bancarios a no ser despedidos arbitrariamente. El Banco no podrá ejecutar la gestión de despido de ninguno de sus funcionarios, excepto en aquellos casos en que el Banco haya procedido a incoar una denuncia contra un empleado ante las autoridades judiciales competentes, sin haber cumplido con los procedimientos establecidos en este convenio y que norma la regulación de la Junta de Relaciones Laborales. Para ser separados de sus cargos tiene que darse alguna de las causales de despido concretas previstas expresamente en el Reglamento Interno de Trabajo del Banco y leyes vigentes. Si los Tribunales de Trabajo determinan que el trabajador o trabajadores no incurrieron en las faltas que se le atribuyen, el Banco estará en la obligación de restituirlo y pagarle los salarios caídos. En el trámite de despido previsto en el artículo 45 del Reglamento Interior del Banco el interesado contará con la presencia de un miembro del Sindicato, salvo que el funcionario exprese que no lo desea". El numeral 37 de dicho Reglamento hace referencia a las obligaciones de los trabajadores del Banco; el 38 a las prohibiciones que rigen para esos mismos servidores; el 42 contempla el tipo de sanciones a ellos aplicables; el 45, señala los casos en que es procedente el despido sin responsabilidad patronal y la obligación de levantar una información y oír al empleado afectado, antes de disponer el despido; el 46 enumera cuáles son las faltas graves; el 47 recoge la prescripción de un mes para imponer las sanciones disciplinarias; y el 48 establece la potestad para el patrono de suspender de su puesto en ciertos casos de extrema gravedad, mientras se levanta la información correspondiente.- IV.- La Sala no entra a analizar la eventual inconstitucionalidad de la excepción que contiene el artículo 24, porque si, como se dijo, el hecho que debe de tenerse como verdadero motivo del despido, es la inasistencia durante los días 29 y 30 citados y no aquellos otros que originaron la detención del actor, el punto no tiene interés para este proceso. Y, analizada la pretensión, de acuerdo con aquellas normas, debe concluirse que no se cumplen, en el sub lite, las condiciones de hecho o eventuales que hipotéticamente se contemplan como base de la obligación de reinstalar al servidor. Toda norma jurídica, contiene dos elementos: de un lado la hipótesis eventual, o sea un hecho o conjunto de hechos; y, de otro, el precepto, o sea las consecuencias jurídicas que, acaecido ese hecho, el ordenamiento quiere que se produzcan. El artículo 24 recoge el derecho a la inamovilidad para los servidores bancarios, y lo reafirma como una garantía, para esos servidores, de no ser despedidos arbitrariamente; especifica que el Banco no puede ejecutar directamente, en casos como el presente, ninguna acción de despido, sino que debe recurrir a los procedimientos de la Junta de Relaciones Laborales y que esos servidores solo pueden ser separados de sus cargos por las causales de despido concretas y previstas en el Reglamento Interior y en las leyes laborales; y en lo que interesa, agrega que: "Si los tribunales de trabajo determinan que el trabajador o trabajadores no incurrieron en las faltas que se le atribuyen, el Banco estará en la obligación de restituirlo y pagarle los salarios caídos". Esta disposición presupone lo siguiente: a) que ha mediado un despido contrario a lo que la norma consagra en favor del trabajador; y, b) que este último puede recurrir a los tribunales de trabajo y obtener la reinstalación, con pago de salarios caídos, si esos tribunales "determinan que el trabajador o trabajadores no incurrieron en las faltas que se le atribuyen". En consecuencia, la hipótesis que los tribunales de trabajo deben establecer como condición para aplicar el precepto de la reinstalación, es que "el trabajador o trabajadores no incurrieron en las faltas que se le atribuyen" y no otra cosa, porque de esa manera se exorbitaría el citado aspecto eventual de la estructura de



la norma [...] -véase la sentencia No. 178-93-. Todavía más, en casos donde el Reglamento Interior de Trabajo y una Convención Colectiva establecen la obligación, para el empleador, de seguir el procedimiento administrativo disciplinario, de previo a imponer la sanción de despido a un empleado, la Sala ha dicho: "V.- Se alega violación de los artículos 31 y 35 del Reglamento Interior de Trabajo. La primera norma se refiere al abandono del trabajo sin causa justificada y sus consecuencias disciplinarias. En la especie lo alegado ha sido no haber realizado la vigilancia pertinente y no el abandono, de manera que ese artículo no se ha aplicado ni tampoco violado. El artículo 35 del mismo Reglamento, contiene una escala de sanciones referidas a "faltas leves", que no ameritan una ruptura definitiva, sino más bien otra sanción menos fuerte. Sin embargo, ese no es el caso que nos ocupa, donde el motivo alegado es tan serio que impide la continuidad de la relación laboral. En situaciones como ésta, no es necesario pasar por las otras sanciones antes del despido, sino que se puede proceder directamente a la ruptura del vínculo por la gravedad de la transgresión. Por esas razones, tampoco se observa violación al artículo 35 mencionado.- VI.- Distinta situación se presenta en cuanto a la Convención Colectiva, cuya violación, en términos generales y sin específicas normas, se reclama y respecto del artículo 36 del Reglamento Interior de Trabajo. La Convención Colectiva, dispone la constitución de un Comité de Relaciones Laborales "como un Organismo encargado de proponer medidas necesarias para mantener la armonía entre la Cooperativa y los trabajadores, prevenir y resolver los asuntos laborales y disciplinarios que pudieran suscitarse o se susciten entre la Cooperativa y el Sindicato o los trabajadores individualmente considerados y de cumplir con las demás disposiciones que se le asignen en esta Convención." (artículo 40). Dicho Comité, por disposición de su artículo 44, inciso c), debe "conocer y resolver todos los asuntos relacionados con la disciplina de los trabajadores antes de la aplicación de cualquier sanción; excepto la amonestación verbal.". Ambas normas, 40 y 44, inciso c), de la Convención Colectiva, ponen en evidencia la voluntad de las dos partes de la relación laboral en el sentido de instaurar el Comité, para que conozca de todos los problemas disciplinarios, de previo a la imposición de medidas disciplinarias. En la especie se nota el incumplimiento claro de dichas disposiciones, porque el asunto del que se conoce, ni siquiera fue puesto en conocimiento del Comité de Relaciones Laborales, sino que se despidió directamente al trabajador.- VII.- Lo mismo sucede con el Reglamento Interior de Trabajo, artículo 36, que dice: "Cuando se aplique la amonestación por escrito o la suspensión sin goce de sueldo, se dejará constancia de ello en el expediente del empleado. Cuando se aplique suspensión o despido se oirá de previo al empleado afectado y a los compañeros que éste indique, y tratándose de despido, se levantará además, información escrita. Con la información escrita y demás documentos relacionados con el caso, se formará un expediente que servirá de base para la resolución que se proceda, expediente que se conservará en el archivo de la Cooperativa. En caso de falta de extrema gravedad con empleados que manejan fondos o desempeñen funciones de responsabilidad o en circunstancias en que se haga necesario salvaguardar el decoro de la Cooperativa, se procederá a suspender al empleado culpable, sin goce de sueldo, por el tiempo que se requiera para llevar a cabo las investigaciones necesarias y levantar las informaciones correspondientes. Si se llegare a establecer la inocencia del inculpado, deberá la Cooperativa reconocer a éste el salario que no se le hubiere pagado durante la citada suspensión.".- VIII.- El actor, desde el inicio, ha alegado violación del Reglamento Interior de Trabajo y de la Convención Colectiva, específicamente respecto de las normas del debido proceso. En este sentido, vemos su recurso de apelación ante el Consejo de Administración (folio 6) y su demanda, donde textualmente expresó: "Pero, señor Juez, el artículo 36 que es imperativo, obligante, establece que: "... cuando se aplique... o despido se oirá de previo al empleado afectado y a los compañeros que éste indique, y, tratándose de despido, se levantará además, información escrita, con la información escrita y demás documentos relacionados con el caso, se formará un expediente que servirá de base para la resolución que proceda.". En consecuencia, además de las disposiciones del Código de Trabajo, la gerencia no observó el Reglamento Interior de Trabajo, que, de conformidad con el



artículo 66 del Código de Trabajo, "PRECISA LAS CONDICIONES OBLIGATORIAS A QUE DEBEN SUJETARSE EL Y SUS TRABAJADORES CON MOTIVO DE LA EJECUCION O PRESTACION CONCRETA DEL TRABAJO.". ¿Cuál podría ser la sanción a esas violaciones? Salvo mejor fundado criterio del Despacho, considero que es ilegal toda sanción impuesta en contra de las disposiciones del Código de Trabajo y del Reglamento Interior de Trabajo; la sanción de esa ilegalidad es la nulidad absoluta, que es la nulidad absoluta." (sic) (folio 10). La Cooperativa de Electrificación Rural demandada, ha omitido todo comentario sobre la ausencia del debido proceso, enfatizando la gravedad de la falta. Esta Sala ha sostenido, en algunas ocasiones, que no es necesario que el patrono realice gestiones administrativas para escuchar al trabajador que quiere despedir, porque en esta sede jurisdiccional hay suficientes oportunidades para defenderse. Sin embargo, en este caso concreto, existe un derecho laboral aceptado plenamente por el patrono, tanto en el Reglamento Interior de Trabajo como en la Convención Colectiva y, ese derecho, no respetado por el patrono permite enmarcar el despido dentro del ordenamiento jurídico, cuya violación hace que el mismo se deba tener como ilegal, independientemente de los motivos y en esta circunstancia especial. La transgresión del artículo 36 del Reglamento Interior de Trabajo y el 43 y 44, inciso c), de la Convención Colectiva, hacen que la ruptura laboral no pueda considerarse justificada, a pesar de la gravedad de la falta cometida". (véase el voto No. 244-93). Finalmente, respecto de los alcances de un instrumento colectivo, como el que contiene la disposición cuya aplicación se echa de menos, cabe considerar también lo señalado, por esta Sala, en su voto No. 266-95, donde dijo: "II.- ... Los demás reparos no son atendibles, porque sin lugar a dudas la compañía..., incumplió con lo dispuesto en el artículo 3 del acuerdo obrero patronal suscrito por ésta y sus Trabajadores, al dejar de someter al procedimiento establecido en dicho acuerdo, los despidos de que fueron objeto los actores, violentando con ello el debido proceso. La obligación de no prescindir de trabajador alguno sin antes someter el despido al conocimiento de una Junta Paritaria integrada por un representante de los trabajadores y uno de la empresa, así como sus desacuerdos a un tercero que sería el señor... o el Dr..., cuyas decisiones son de obligado acatamiento; se convirtió en cláusula normativa de toda relación laboral suscrita por trabajadores con más de tres meses de laborar en la empresa demandada, situación en la que se encontraban todos los actores. El trámite previo, plasmado en el artículo 3 del acuerdo obrero patronal, al que remiten los artículos 2 y 4 del mismo cuerpo normativo, alude a un procedimiento de validez para que los despidos (justificados) surtan sus efectos, ya que de no observarse, serían ilegales por violentar el debido proceso. Dicho procedimiento, es de obligado acatamiento en la cesación de contratos laborales que realice la compañía..., por lo que la empresa demandada tiene que someter todo despido al conocimiento de la Junta Paritaria, sin excluir ninguno de los contemplados en las causales de los artículos 81 y 377 del Código de Trabajo. Interpretar restrictivamente esa disposición, conllevaría la violación del principio in dubio pro operario, porque se haría en perjuicio de los trabajadores, y como la normativa del acuerdo no excluyó ningún caso de despido, todos deben someterse a la Junta. Por ello, aun cuando los aquí actores hayan participado en la huelga declarada ilegal, si la demandada prescindió de sus contratos laborales, sin someter los despidos a la Junta Paritaria creada para tal efecto, incumplió con el proceso debido acordado previamente para dicha acción, resultando por ello ilegal el ejercicio de la potestad disciplinaria, porque si se había suscrito dicho compromiso, por más obvia y evidente que resultara la causal que facultaba al patrono a despedir sin responsabilidad de su parte, debió cumplir con el procedimiento. De acceder la Sala a la tesis patronal, estaría autorizando inaplicar el procedimiento ordenado en el artículo 3 del acuerdo, tanto a la causal de despido establecida en el artículo 377 del Código de Trabajo, como a las demás contempladas en el artículo 81 del mismo cuerpo de leyes, por estar debidamente reguladas en éste, y encontrarse obligado el patrono en caso de surgir contención a comprobarlas en estrados judiciales, sea éste efectuado por participar en una huelga declarada ilegal, o por cualquier otra causal contemplada en el artículo 81 citado, con lo que se restaría validez a un acuerdo que supera la legislación ordinaria, en detrimento de derechos



obreros adquiridos en el mismo, beneficiando con ello, a quien deshonró su compromiso de no hacer despido alguno, sin antes someterlo a consideración de la Junta para esos efectos creada.-

III.- Acierta el recurrente al manifestar, que el procedimiento regulado en el artículo 3 del acuerdo obrero patronal, es aplicable única y exclusivamente en conflictos de trabajo jurídico individuales, pero yerra al indicar, que no se siguió dicho procedimiento en el caso de marras, por tratarse éste, de un conflicto colectivo de carácter económico social regulado en el artículo 377 del Código de Trabajo. Nótese que los conflictos de trabajo jurídico individuales, son todos aquellos en los que se discuten jurisdiccionalmente controversias, pugnas o litigios que tienen por objeto, la interpretación y aplicación de normas jurídicas pre-existentes del derecho laboral, a un caso concreto; y los conflictos colectivos o de intereses, aquellos que no persiguen la aplicación de normas, sino que tienen por objeto modificar el sistema normativo vigente, creando disposiciones que superen las pre-existentes y así mejorar sus condiciones laborales. Los conflictos individuales tienen su origen en los contratos individuales de trabajo, y se producen siempre entre un trabajador o un grupo de trabajadores, individualmente considerados, y un patrono. Obsérvese que en la presente litis, un conflicto colectivo que derivó en una huelga declarada ilegal, dio origen a conflictos individuales de carácter jurídico, presentados en forma conjunta por los actores, con fundamento en el incumplimiento patronal de cláusulas normativas incorporadas a sus contratos individuales de trabajo (artículos 2, 3 y 4 del acuerdo obrero patronal pre-existente), de lo que se infiere, que el presente conflicto es de carácter jurídico individual y no económico social, como pretende hacerlo creer el representante de la demandada. Realmente se trata de varios despidos, por lo que el procedimiento instituido en el artículo 3 del acuerdo, era de obligado acatamiento.-

IV.- Tampoco lleva razón el recurrente, cuando argumenta que no sometió los despidos a la Junta Paritaria porque la misma estaba desintegrada. Obsérvese, que si la demandada formalmente se comprometió con sus empleados, a cumplir con el procedimiento previsto para todo despido en el artículo 3 del Acuerdo, debió honrar su compromiso, procurando mantener debidamente integrada la Junta, la cual desintegró al destituir de su puesto al representante de los trabajadores". Nótese, entonces, que ni aun la aceptación plena de los cargos por parte del servidor, en sede administrativa, es suficiente como para poder prescindir del procedimiento disciplinario, establecido en un instrumento colectivo, como una garantía procedimental y sustancial del debido proceso de carácter ineludible e irrenunciable, en estos supuestos; no esperando, en ese sentido, el empleado, un despido que se volvió sorpresivo, sin que se cumpliera el obligado trámite previsto y, en particular, con clara omisión de alguna prueba que aquél luego considerará oportuna; y donde ni siquiera se podría considerar la aplicación de la excepción prevista en el artículo 307 de la Ley General de la Administración Pública pues, como ya se expresó, al respecto, por esta Sala: "III.- En el sub lite, la falta de aplicación de los procedimientos establecidos en la Convención Colectiva, tornan en ilegal el despido acordado en contra del señor..., pues la cláusula 51 de dicho cuerpo normativo, es de aplicación general para cualquier tipo de medida disciplinaria que se acuerde en contra de un trabajador, ya que se trata de una ley profesional que obliga a ambas partes, y sus disposiciones deben ser cumplidas, a cabalidad, pues de lo contrario se falta al debido proceso, con perjuicio del trabajador, quien al tenor de la norma convencional citada, no espera un despido sorpresivo; esto es, sin que se cumpla el trámite previsto. En tal sentido carece de sustento jurídico, lo alegado por el recurrente en lo que respecta a la aplicación del artículo 307 de la Ley General de la Administración Pública, pues se trata de una norma de excepción dentro de un procedimiento administrativo disciplinario general, aplicable solo ante la ausencia de procedimientos internos, en una institución determinada. En todo caso, conviene aclarar, que el artículo relacionado faculta a la Administración a prescindir de los medios de prueba cuando lo alegado por las partes sea evidente y notorio, sin admitir la posibilidad, de desconocer la aplicación de los obligados procedimientos disciplinarios, por esos motivos. Se trata, en consecuencia, de la ausencia de prueba dentro de un procedimiento administrativo, aplicable a instituciones del Estado, que no cuenten con su propia regulación disciplinaria. De acuerdo con lo indicado, en vista de que el actor fue despedido al

margen de los procedimientos previstos en la Convención Colectiva, se violentó el debido proceso y, por ende, la medida disciplinaria acordada en su contra, carece de legalidad, por lo que deben confirmarse los extremos acogidos en la demanda" -véase el voto No. 174-93-."

d) Legitimación activa: Solicitud de cumplimiento de laudo arbitral

[Sala Segunda]⁴

Voto de mayoría

"I.- De acuerdo con la doctrina, los laudos arbitrales que se dictan para solucionar conflictos colectivos de carácter económico y social, son, entre las partes, sentencias, pero difieren de las sentencias típicas, como la presente, -que resuelven conflictos jurídicos individuales-, en lo que respecta a su contenido, pues las sentencias propiamente tales se fundan en textos legales ya existentes mientras que las colectivas lo que hacen es crear las normas, a las que deben ajustarse las relaciones particulares, que se encuentren bajo el supuesto o los supuestos de esa disposición creada (cláusulas normativas); y, algunas veces, también establecen obligaciones que las partes del proceso deben cumplir (cláusulas obligacionales). "El juez, dentro del proceso colectivo de trabajo, más que una sentencia dicta una norma de Derecho Público, a la cual habrán de ajustarse cuantos se encuentren en las circunstancias previstas en la norma que la sentencia representa...". Cabanellas, Guillermo. Derecho de los Conflictos Laborales. Biblioteca Omeba, Buenos Aires 1966, N° 444) [...]. En lo que respecta a ese contenido normativo, los fallos colectivos no son ejecutables, pues la existencia de derechos subjetivos dependerá de su aplicación a las relaciones particulares -privadas o públicas- en que la norma puede cobrar vida y de llegar a existir esos derechos, éstos nacerán para los sujetos activos de las respectivas relaciones substanciales. El mismo autor, Cabanellas, en su citada obra, párrafo N° 443, establece lo siguiente: "Una variante más, frente a la sentencia del proceso común, se encuentra en que ésta surte los efectos por el cumplimiento de la obligación que impone; en tanto que, en las sentencias colectivas, subsisten las obligaciones mientras se halle en vigencia la norma establecida en aquella. La sentencia colectiva fija un determinado ordenamiento jurídico, establece la norma que se aplicará indistintamente a todos los componentes de la categoría profesional que se encuentren comprendidos dentro de la controversia. Será un molde para apreciar los futuros conflictos y servirá para regular las relaciones individuales de trabajo; pero, por sí misma, en su esfera colectiva, no tiene ejecución, a no ser que el incumplimiento tenga el mismo carácter; y en tal caso tendrá, como el convenio colectivo, necesidad de un contrato individual de trabajo, para poseer efectividad, vida, aplicación. El solo hecho de declarar, como base resolutoria, una norma de carácter colectivo no permite la aplicación de ésta, sino cuando individualmente se requiere en relación a un contrato de trabajo determinado y a una prestación de servicios efectivamente cumplida" [...]. Así las cosas, ante la violación de cláusulas obligacionales, las partes del proceso colectivo tienen legitimación para exigir la ejecución, en lo que sean ejecutables, la sanción o el resarcimiento (artículo 535 del Código de Trabajo). La infracción de las normativas, como aplicables que son a las relaciones particulares con los trabajadores, "originan la responsabilidad individual de las partes que le dan vida al contrato de trabajo (el patrono o el trabajador a quien quepa imputarle la infracción)" (Cabanellas. Compendio de Derecho Laboral, Tomo II, N° 2002); y de ahí que la legitimación para instar en los tribunales el restañamiento del derecho lesionado, no sea de las partes del proceso colectivo, sino del sujeto de



la relación en que la norma puede cobrar vida, que se siente afectado. Por lo consiguiente, es correcta la tesis esgrimida por la parte demandada en su recurso, de que la organización social actora no tiene legitimación para demandar el cumplimiento de las prestaciones salariales a que se refiere este asunto, porque los sujetos activos de la relación substancial son los servidores del Banco de Costa Rica y no ella; y no consta en el expediente que, esos acreedores, la hayan autorizado de manera expresa para demandar en su nombre, según la exigencia del artículo 360 de dicho Código, el cual reza: "La Junta Directiva de todo sindicato, federación o confederación de sindicatos de trabajadores tienen personería para representar judicial y extrajudicialmente a cada uno de sus afiliados en la defensa de sus intereses individuales de carácter económico-social, siempre que ellos expresamente lo soliciten. La Junta Directiva podrá delegar esa personería en cualquiera de sus miembros; y la certificación se comprobará con certificación del correspondiente acuerdo". El hecho de que, en una Asamblea General de la Unión co-actora, se autorizara al señor J.M.G.C., en su carácter de Secretario General, para entablar las acciones correspondientes por violación del laudo y demás normas conexas, no tiene la virtud de suplir dicha exigencia legislativa, en cuanto a los derechos individuales de los afectados por el incumplimiento de la norma referente a la vigencia del incremento salarial y, a lo sumo, podría tenerse como un mandato válido para demandar la ejecución, resarcimiento o imposiciones de sanciones, por el incumplimiento de disposiciones que atañan a esa Unión, pero como parte afectada directamente, si alguno se ha producido. La cita que hace el Tribunal Superior del artículo 346, inciso i), del Código de Trabajo, para justificar la delegación con base en dicho acuerdo, no la comparte la Sala, porque el demandar el cumplimiento de prestaciones individuales de los trabajadores es privativo de éstos y, por ello mismo, no puede verse como una cuestión propia de la suprema autoridad del Sindicato, que compete a la Asamblea General decidir. En el escrito de réplica, visible al folio 33, dicha Organización invocó, como respaldo de su legitimación, para poder exigir judicialmente el cumplimiento en todo su tenor de la disposición del Laudo que se acusa como violada, el numeral 120 de ese Instrumento; según el cual, las partes, tendrán derecho de acudir a esa vía para exigir el cumplimiento, la sanción o la indemnización que corresponda. Dice esa norma: "La vigilancia de este convenio estará a cargo del Banco, de los trabajadores, de la Junta de Relaciones Laborales, y de UNEBANCO, los cuales señalarán las violaciones, para que sean corregidas, sin perjuicio de los demás recursos que establece la Ley. Dichas partes se comprometen a ejercer todas las acciones y a tomar las medidas para el cumplimiento del presente convenio colectivo con la mayor claridad y eficacia, dentro de los términos en él estipulados. En caso de violación de cualesquiera de los artículos del presente, las partes tendrán derecho a acudir a la vía judicial, a efecto de exigir el cumplimiento, la sanción o la indemnización correspondiente". Pero no es posible, ni legítimo, darle a esa disposición el alcance que se pretende, pues su contenido es general y comprende varias situaciones de interés para las partes del proceso colectivo y de los trabajadores beneficiados con el respectivo contenido normativo (citados todos, en unión de la Junta de Relaciones Laborales, como partes). Por esa razón, su aplicación debe interpretarse en función de los derechos que puedan emanar de la sentencia colectiva, respecto de cada uno, en armonía con lo cual, la Organización tendrá legitimación para demandar lo que a ella concierna, como tal (cual es el caso de las cláusulas obligacionales: ejecución, sanción o indemnización, en los términos del artículo 535 citado) y los trabajadores para hacer valer sus intereses individuales, que puedan derivarse de la normativa creada; y no que la Organización pueda, además de hacer valer sus propios derechos, demandar también los de los trabajadores, de carácter individual, y viceversa; pues ello no resulta así de la norma, como para poder válidamente pensar que, en el ámbito del Banco demandado, quedó derogado el texto del citado artículo 360, que es de orden público. Y no puede llegarse a ese punto, por la mera vía de la interpretación, pues se caería en un campo prohibido, ya que el ejercicio de derechos patrimoniales, en la vía jurisdiccional, constituye un poder jurídico -como situación jurídica subjetiva de ventaja- que compete al individuo, como un atributo de su personalidad y con un carácter estrictamente privado (artículos 41 de la Constitución Política y

10 de la Declaración Universal de los Derechos Humanos, aprobada por la Asamblea de las Naciones Unidas el 10 de diciembre de 1948); de modo y manera que únicamente es admisible su delegación a través de mandato expreso y, en este caso concreto, bajo los términos de ese numeral 360 ídem; que sigue imperando. Tampoco puede admitirse, como otro argumento válido para conceder la legitimación, el que dicha Organización esté pretendiendo la aplicación de la norma en forma genérica; entendiéndose que, el incumplimiento del Banco, produjo efectos negativos para todos los trabajadores, sin excepción, como parece deducirse del documento de folio 6, pues si ello fue así, de lo que se trata, en el fondo, es de la aplicación de la norma a las relaciones particulares y del ejercicio, por parte de la Organización, de intereses ajenos, que son privativos de los trabajadores, según se explicó. (Ver, entre otras, las resoluciones de esta misma Sala, números 79-89, 356-95 y 26-96).- II.- De acuerdo con lo expuesto, procede declarar procedente el recurso de la parte demandada, en lo que respecta a la intervención en juicio de la Unión de Empleados de la Institución Autónoma Banco de Costa Rica y acoger la excepción de sine actione agit, entendida como falta de legitimación en la causa, para denegar la demanda que ese Sindicato instauró [...]."

e) Cumplimiento del procedimiento establecido por ley: Necesaria indefensión para quebrantar debido proceso

Debido proceso laboral: Empleado público que incurre en nueve llegadas tardías en un mes

[Sala Segunda]⁵

Voto de mayoría

"I.- Don P.R.R. pidió que su despido se declarase ilegal e ineficaz, por haberse acordado sin la participación de la Junta de Relaciones Laborales, conforme lo exigían las cláusulas vigésima novena y trigésima primera del laudo arbitral, y que se ordenase su reinstalación, con el pleno goce de todos sus derechos. En forma subsidiaria, solicitó el pago de sus prestaciones. La Empresa de S.P. de Heredia se opuso a esas pretensiones, alegando que el cese fue decretado con apego al debido proceso y a raíz de las múltiples e injustificadas llegadas tardías en que él incurrió durante julio de 1992. En la sentencia de primera instancia, confirmada por la emitida por el Tribunal de Heredia, se declaró con lugar la demanda principal. En esta sede, el representante legal de la accionada insiste en que, su mandante, siguió un procedimiento administrativo previo que no menoscaba el derecho del actor al debido proceso. Aduce, también, que no existía la obligación de aplicar el laudo, porque esta normativa no estaba vigente al momento del despido y porque aquél no constituye un derecho adquirido. En su criterio, el demandante se equivocó al recurrir a un trámite que no era el indicado, fundamentalmente porque ya estaba resuelto el conflicto. Invocando el inciso e), del artículo 20, de la Ley Constitutiva de su poderdante, agrega que la facultad disciplinaria la tiene la gerencia y no la Junta de Relaciones Laborales. Además, defiende que la reinstalación es improcedente por no estar prevista y porque, al tenor del Reglamento de la Ley para el Equilibrio Financiero de la República, la empresa no tiene potestad ni competencia para hacerla efectiva, al no disponerse del puesto y no contar con contenido presupuestario. A su juicio, tampoco proceden los salarios dejados de percibir porque el reclamante fue despedido de manera justificada.- [...] VI.- Los artículos 41 y 39 de la Constitución Política y el 8 de la Convención Americana sobre Derechos Humanos consagran el derecho fundamental de toda persona al debido proceso. Esta noción comprende, prácticamente, a todos los derechos de carácter procesal o



instrumental, que hacen posible la vigencia y la eficacia de los denominados "de goce". Dentro de los primeros cabe destacar el derecho a ser notificado del carácter y de los fines del procedimiento, el de ser oído, el de preparar y ejercer la defensa, el de producir las pruebas de descargo, el de acceso a la información del expediente, el derecho a una resolución justa y fundamentada, el de ser notificado de ésta y el de recurrir el acto. De ellos se derivan, a su vez, principios tales como el de intimación, el de imputación, los de amplitud, de legitimidad, de inmediatez y de valoración razonable de la prueba y los de fundamentación, congruencia y eficacia del acto final (ver, por todos, los votos de la Sala Constitucional Nos. 15-90, de las 16:45 horas del 5 de enero de 1990; 297-92, de las 10:25 horas del 7 de febrero de 1992; 1739-92, de las 11:45 horas del 1° de julio de 1992; 5653-93, de las 8:22 horas del 5 de noviembre de 1993; 2660-94, de las 15:36 horas del 7 de junio de 1994; 2945-94, de las 8:42 horas del 17 de junio de 1994; y 1720-96, de las 9:06 horas del 19 de abril de 1996). Por su medio se pretende que, en cada procedimiento concreto, en el Sector Público, sobre todo en materia sancionatoria, la arbitrariedad no tenga cabida y que, de existir, pueda ser atacada oportuna y efectivamente.- VII.- Aunque siempre suponga la existencia y aplicación de uno, el derecho fundamental al debido proceso no puede ni debe ser confundido con el apego estricto a un procedimiento. Éste es uno de los elementos formales del acto administrativo y, por eso, el desconocimiento o la transgresión de cualquiera de las formalidades arbitradas que lo integran configura un vicio de forma que, dependiendo de su mayor o de su menor gravedad, es decir, de si quebranta o no el derecho de comentario, puede dar lugar a una nulidad absoluta o puede ser jurídicamente irrelevante. Para esos efectos, importa únicamente que se garantice la protección debida a los derechos y a los intereses legítimos de las personas, facilitándoles y permitiéndoles el ejercicio pleno, real y efectivo de los derechos instrumentales ya referidos. La Ley General de la Administración Pública, cuya regulación sobre nulidades es aplicable en este asunto, establece, en su ordinal 129, lo siguiente: "El acto deberá dictarse por el órgano competente y por el servidor regularmente designado al momento de dictarlo, previo cumplimiento de todos los trámites sustanciales previstos al efecto y de los requisitos indispensables para el ejercicio de la competencia." [...]. Por otro lado, los artículos 166, 167 y 168 *ibidem*, por su orden, disponen: "Habrá nulidad absoluta del acto cuando falten totalmente uno o varios de sus elementos constitutivos, real o jurídicamente." "Habrá nulidad relativa del acto cuando sea imperfecto uno de sus elementos constitutivos, salvo que la imperfección impida la realización del fin, en cuyo caso la nulidad será absoluta." "En caso de duda sobre la existencia o calificación e importancia del vicio deberá estarse a la consecuencia más favorable a la conservación del acto.". En virtud de esas normas y de acuerdo con la doctrina más autorizada, no todo vicio del procedimiento da lugar a la invalidez del acto final; ésta la producen únicamente aquellos que hayan causado una efectiva indefensión a alguna de las partes. En este caso, el actor y los juzgadores de primera y de segunda instancias afirmaron que, en el procedimiento disciplinario, hubo violación al debido proceso, por cuanto la demandada decretó el despido sin haberle dado participación a la Junta de Relaciones Laborales. En criterio de la Sala, esa tesis es incorrecta, no sólo por la inexistencia legal del trámite obligatorio de consulta a ese órgano, sino también, y principalmente, porque no es posible sostener que, en sede administrativa, por ese sólo hecho, se le haya causado indefensión al señor R.R. Por el contrario, el estudio de las piezas del expediente administrativo, que corren del folio 31 al 106, evidencia que, en todo momento, se atendieron sus gestiones y se le respetaron todos sus derechos instrumentales, en especial los de audiencia y de defensa. Incluso, aunque no correspondía, la accionada se sometió, una vez concluido el procedimiento y durante dos años, al escrutinio de la Junta de Relaciones Laborales y del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para, finalmente, decidir mantener el cese (folios 24-25). Es de hacer notar, también, que, de conformidad con el inciso e), del artículo 20, de la Ley Constitutiva de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, No. 5889 de 8 de marzo de 1976, hoy derogada por la Ley No. 7789 de 30 de abril de 1998, esa medida la acordó el órgano que tenía -y tiene- la competencia exclusiva y excluyente para hacerlo, es decir, la gerencia. Sobre el particular, la Sala Constitucional, en su ya

citado voto No. 7085-98, fue contundente al indicar: "...desde que se constituyó la Sociedad de Servicios Públicos de Heredia, la potestad disciplinaria fue materia reservada al Gerente, dentro del marco más amplio de su condición de administrador de la empresa. En ese sentido, del texto de la Ley No. 5889 de 8 de marzo de 1976, no se puede razonablemente inferir que el legislador haya querido establecer un régimen donde dicho administrador compartía sus atribuciones con los trabajadores o con un órgano de la Administración Central; por el contrario, la competencia disciplinaria y la potestad de remover a los trabajadores de su puesto es una atribución conferida por ley exclusivamente al Gerente de la Empresa.". Por consiguiente, no puede sostenerse que la resolución mediante la cual se ordenó el despido del señor R.R. es nula, ni es posible declarar improcedente e ineficaz tal sanción con fundamento en ese motivo.- VIII.- De los alegatos de las partes y del análisis conjunto de la prueba recibida, de conformidad con lo previsto en el artículo 493 del Código de Trabajo, resulta acertado concluir, que el reclamante cometió, efectivamente, las faltas endilgadas. En efecto, está demostrado y así fue admitido por don P.R., que, en nueve ocasiones, durante el mes de julio de 1992, él se presentó a su trabajo minutos después de la hora de entrada y antes de que pasaran quince (ver demanda, a folios 26-28; su contestación, a folios 111-120; los documentos de folios 5-8, 53-56, 52 y 62 y la declaración de R.B.C., visible del folio 124 al 125). [...] La Sala no pone en duda los padecimientos del actor. Sin embargo, no concibe cómo, en este caso, el atrasarse, durante ciertos días, uno, cuatro, cinco, siete y diez minutos en la hora de entrada pueda ser determinado exclusivamente por ellos. Es más, aún suponiendo que ahora fuese oportuno hacerlo, esa parte no demostró que el permanecer en la cama esos cortos lapsos durante nueve de los treinta y un días del mes de julio de 1992, haya sido indispensable para mantener estable su condición de salud. [...] Se infiere que sus llegadas tardías fueron, en realidad, el producto de una actitud suya que no rima, para nada, con su deber de puntualidad, el cual es recogido, de modo expreso, por los artículos 71, inciso b), y 72, inciso a), del Código de Trabajo. Su conducta fue, entonces, absolutamente anómala e imputable, tan sólo, a su desidia, por lo que carece de justificación alguna. Como de esa forma se ubicó en el supuesto de hecho del numeral 17 del Reglamento Interno de Trabajo de la Empresa de Servicios Públicos de Heredia, que dispone: "Constituye llegada tardía, presentarse a labores después de la hora establecida para el inicio de las mismas. La llegada tardía injustificada, será sancionada en la siguiente forma, si se produce dentro del mismo mes calendario. [...] por nueve o más, despido sin responsabilidad patronal para la Junta." (Folio 117), el cese justificado ordenado está plenamente legitimado y es avalado, también, por lo previsto en el inciso l), del artículo 81, del Código de Trabajo."

f) Despido injustificado: Imposibilidad de alegar en vía judicial causales no indicadas en la carta de despido

[Sala Segunda]⁶

Voto de mayoría

"II.- Esta Sala ha expuesto en reiterados fallos que el despido está regido por un principio fundamental, cual es el de causalidad, 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 (entre otros se puede consultar el Voto número 353, de las 10:40 horas, del 5 de abril del 2000). En atención a ese principio, la parte patronal no puede, en el proceso laboral, sustituir o ampliar los hechos expuestos en la carta de



despido. Siguiendo esa misma línea jurisprudencial, sobre el contenido de la carta de despido y la imposibilidad de cambiar los hechos que se invocaron en esa oportunidad como fundamento de la decisión patronal, esta Sala en su Voto número 760, de las 10:20 horas del 20 de diciembre del 2001, dispuso: “El artículo 35 del Código de Trabajo, establece el deber del patrono de entregar, a solicitud del trabajador, un certificado o carta en el cual consten los motivos por los cuales, la relación laboral, finaliza. En el Voto 2170, de las 10:12 horas, del 21 de mayo de 1993, la Sala Constitucional estableció la obligación que tiene, el patrono, cuando despide a un trabajador o cuando deja éste de trabajar por algún motivo, de entregarle la certificación aludida. Ello es así, para proteger los principios del debido proceso, de igualdad y de la defensa del trabajador, en caso de que tenga que recurrir a los Tribunales, en reclamo de sus derechos; dado que, la causal plasmada en éste, será la base de discusión dentro del proceso judicial (en este mismo sentido, ver Voto de esta Sala, N° 277, de las 14:20 horas, del 30 de setiembre de 1996)”. En el caso sometido a estudio, a folio 2, consta una nota suscrita por el Gerente General de la demandada, fechada 30 de junio del 2001 y dirigida al accionante, mediante la cual se le informó lo siguiente: “Debido a que esta empresa se encuentra en proceso de reorganización de personal, le estamos comunicando por este medio que hemos tomado el acuerdo de prescindir de sus servicios a partir del 03 de julio del año en curso. No omitimos nuestro interés en contratarle nuevamente en el momento que se estime necesario. Además le hacemos llegar nuestro agradecimiento por el tiempo que laborado para nuestra empresa”. En esa carta de despido, sólo se invocó como sustento del cese, una supuesta reorganización de personal. Al trabajador no se le achacó falta alguna que posibilitara el despido sin responsabilidad patronal en los términos del artículo 81 del Código de Trabajo. En consecuencia, claramente se debe concluir que el despido obedeció a la propia voluntad del patrono, supuesto previsto en el inciso d), del artículo 85 ibídem, como una causa que termina con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin perjuicio de los derechos de éste para reclamar y obtener el pago de las indemnizaciones que le corresponden de acuerdo a la ley; o sea, con responsabilidad patronal. Por lo anterior, con independencia de las razones por las cuales se redactó la carta de despido en los indicados términos, no es válido, por contrario al debido proceso y al derecho de defensa consagrados en la Constitución Política (artículo 41) invocar en el juicio una causa o fundamento distinto del rompimiento de la relación. Si bien es cierto, tal y como se indica en el recurso, esta Sala también ha externado el criterio en el sentido de que hasta con la contestación de la demanda se pueden invocar las causales del cese del contrato. Lo anterior es así, cuando el despido ha sido genérico sin señalamiento específico de faltas, las que podrían individualizarse en el proceso judicial y sólo en aquélla oportunidad. Mas, no cuando en la carta de despido, la demandada ha expresado las faltas, supuesto en el cual no puede venir luego a señalar otras razones o, cuando, lejos de achacarle al empleado falta alguna a sus obligaciones, se le han indicado cuestiones bien distintas, que no tienen ninguna relación con una sanción disciplinaria. Este último, fue el caso del actor, a quien sólo se le justificó el cese en una supuesta reorganización, hecho que como se dijo, implica un despido con responsabilidad patronal.”

g)Relación laboral: Análisis sobre los elementos y carga de la prueba

Valoración de la prueba en materia laboral

Análisis respecto de los informes de los inspectores del Ministerio de Trabajo y de la Caja Costarricense del Seguro Social

[Sala Segunda]⁷

Voto de mayoría

"I.- El 29 de abril de 1996, los inspectores de la demandada emitieron el Informe de Inspección IC-011-96, del 29 de abril de 1996, que tuvo como antecedentes las solicitudes de estudio números 6820, 789 y 1897, en las que diferentes personas manifestaron laborar para Clubes Colón S. A y no aparecían reportadas en las planillas de la Caja Costarricense de Seguro Social. De acuerdo a ese Informe, se procedió a confeccionar planillas adicionales por omisión salarial de los trabajadores reportados en la póliza del Instituto Nacional de Seguros N° 157930 del mes de marzo de 1992 a marzo de 1996, de los trabajadores que presentaron denuncia, por el tiempo laborado y de los agentes comisionistas incluidos en el listado suministrado por el representante legal de la empresa, de enero de 1995 a marzo de 1996. Así las cosas, según ese documento "El total de salarios afectados asciende a la suma de ¢41.744.535,53 que corresponden a cuotas Obrero Patronales de los Regímenes de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Muerte un monto de ¢9.183.797,82. Los recargos de Ley serán cancelados al momento de la cancelación" (folios 104 y siguientes del expediente administrativo adjunto). Posteriormente, el Departamento de Inspección de dicha entidad, ante la impugnación patronal, emitió el Informe D.I. 4179-96, del 12 de agosto de 1996, concluyendo: "7.1- Se acoge en forma parcial el recurso de revocatoria presentado por el patrono CLUBES DE VIAJES COLON S.A.; por lo que procede la anulación de las planillas adicionales originadas en el Informe de inspección IC-011-96, facturadas en el mes de mayo-96, de las cuales sólo adeuda lo concerniente a las cuotas patronales, toda vez, que el patrono en fecha 28 de junio-96 realizó un depósito en custodia por lo concerniente a las cuotas obreras. En su defecto se confeccionan planillas adicionales distribuidas de la siguiente manera: a.- Para el período comprendido entre abril-92 y marzo-96, planillas adicionales por tres trabajadores pensionados por el Magisterio, con un total en salarios de ¢9,454,686.85, para un total en cuotas obrero patronales para el régimen de Enfermedad y Maternidad (14.75%) de ¢1,394,566.31. b.- Planillas adicionales, por el período de abril-92 a marzo-96, por un total en salarios de ¢24,009.501.95, para un total en cuotas obrero patronales en los regímenes de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Muerte un monto de ¢5,282,090.41. 7.2- El total de salarios afectados suma ¢33,464,188.80, lo que representa en cuotas obrero patronales para los regímenes de Enfermedad y Maternidad e Invalidez, Vejez y Muerte ¢6,676,656.72. Los recargos de ley serán calculados en el momento de la cancelación". Lo anterior, es así como consecuencia de haberse verificado que tres de los trabajadores incluidos eran pensionados y por tanto sólo debían cotizar al Régimen de Enfermedad y Maternidad; no haberse determinado la existencia de una relación laboral, con respecto a cinco personas más, pues se les consideró "comerciantes independientes" y, haberse excluido el mes de marzo de 1992, en atención a la política dentro de la inspección de la entidad aseguradora, según la cual la retroactividad de los estudios es de cuarenta y ocho meses (folios 43 y siguientes del indicado expediente). Por resolución de la Gerencia de la División Financiera de la demandada, GDF- 217, de las 10:25 horas, del 8 de noviembre de 1996, se confirmó aquella conclusión de la Dirección de Inspección y Cobros de la Caja, acogiendo parcialmente el recurso de revocatoria presentado en la sede administrativa y en los términos del aludido Informe N° DI-4179-96, del 12 de agosto de 1996 (folios 15 a 18). Por último, la Junta Directiva de la accionada, en el artículo 59 de las sesión N° 7116, del 8 de abril de 1997, adoptó la resolución que literalmente dice: "ARTÍCULO 59 Con base en la recomendación de la Comisión Administrativa-Financiera, la cual se ha apoyado en los elementos de juicio visibles en el expediente respectivo, la Junta Directiva acuerda ratificar la resolución número GDF 217 de la Gerencia de División Financiera, que consta en el oficio número GDF-1762 de 13 de enero de 1997 y declarar sin lugar el recurso de apelación interpuesto por el patrono CLUBES COLÓN S. A. N° 143.361.00-7, respecto de planillas de sus trabajadores" (folio 4). La Sección Tercera, del Tribunal de Trabajo, del Segundo Circuito Judicial de San José, mediante el Voto número 422, de las 8:35 horas, del 5 de abril del 2002, revocó la sentencia de primera instancia desestimatoria de la



demanda y, en su lugar, declaró la improcedencia del cobro por cuotas obrero patronales que hizo la Caja Costarricense de Seguro Social a Clubes Colón Sociedad Anónima, por la relación entre ésta y los comisionistas, con los cuales se consideró existía una relación distinta a la laboral, principalmente, por no existir prestación personal del servicio (folios 99 a 112 y 135 a 137 vuelto). Ante la Sala se alega una incorrecta apreciación de la prueba, echándose de menos el análisis de los Informes del Departamento de Inspección, visibles en el expediente administrativo, los que a tenor de lo dispuesto en el artículo 20 de la Ley Constitutiva de la accionada, tienen el valor de prueba muy calificada. Para el recurrente, se le otorgó un valor mayor a los testimonios de personas dependientes de la parte actora, respecto de los indicados Informes, sin expresarse los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que se fundamenta el fallo. Por último, señala que la demandante no aportó al proceso elementos idóneos para desvirtuar aquellos Informes. Con esos argumentos pide, se revoque el fallo venido en alzada y se confirme la sentencia de primera instancia, imponiendo las costas a cargo de la actora.

II.- Para la época en que sucedieron los hechos que interesan, el artículo 20 de la Ley Constitutiva de la Caja Costarricense de Seguro Social, al cual se alude en el recurso, establecía: “Habrá un cuerpo de inspectores que se encargará de velar porque los patronos y asegurados cumplan esta Ley. **Los informes que presenten se considerarán prueba muy calificada.** Los inspectores tendrán el carácter de autoridades con los deberes y atribuciones que se especifican en los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Bienestar Social” (énfasis suplido). Mediante la Ley N° 7983, del 16 de febrero del 2000, esa norma fue reformada en los siguientes términos: “Habrá un cuerpo de inspectores encargado de velar por el cumplimiento de esta ley y sus reglamentos. Para tal propósito, los inspectores tendrán carácter de autoridades, con los deberes y las atribuciones señalados en los artículos 89 y 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. Para los efectos de esta ley, el Director de Departamento de Inspección de la Caja tendrá la facultad de solicitar por escrito, a la Tributación y a cualquier otra oficina pública, la información contenida en las declaraciones, los informes y los balances y sus anexos sobre salarios, remuneraciones e ingresos, pagados o recibidos por los asegurados, a quienes se les podrá recibir declaración jurada sobre los hechos investigados. **Las actas que levanten los inspectores y los informes que rindan en el ejercicio de sus funciones y atribuciones, deberán ser motivados y tendrán valor de prueba muy calificada. Podrá prescindirse de dichas actas e informes solo cuando exista prueba que revele su inexactitud, falsedad o parcialidad.** Toda la información referida a este artículo tendrá carácter confidencial; su divulgación a terceros particulares o su mala utilización serán consideradas como falta grave del funcionario responsable y acarrearán, en su contra, las consecuencias administrativas, disciplinarias y judiciales que correspondan, incluida su inmediata separación del cargo” (lo evidenciado no es del original). En este nuevo texto se mantuvo ese carácter de “prueba muy calificada”, de los informes rendidos por los inspectores de la demandada. La Sala Constitucional, se ocupó de ese tema, en su Voto N° 6497, de las 11:42 horas, del 2 de diciembre de 1996, así: “XII.- ANALISIS DEL ASPECTO RELATIVO AL VALOR PROBATORIO DE LAS ACTAS DE LOS INSPECTORES DEL MINISTERIO DE TRABAJO Y DE LA CAJA COSTARRICENSE DEL SEGURO SOCIAL.- Por otra parte y en lo tocante al artículo 94 de la Ley Orgánica del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social, así como el artículo 20 de la Ley de la Caja Costarricense de Seguro Social, que han sido cuestionados también por otorgar a los informes de los inspectores el carácter de prueba calificada, cabe hacer notar que tal contenido de las normas analizadas no se refiere exclusivamente a la actividad desplegada por los inspectores en relación a los libros de contabilidad y sus anexos, sino a la totalidad de sus atribuciones, dentro de los límites autorizados por el ordenamiento jurídico, y que la valoración de -prueba muy calificada- que se hace de las actas levantadas por los inspectores, así como de los informes rendidos por éstos, no tiene mayor trascendencia frente al sistema de libre apreciación de la prueba



que rige en materia laboral, de forma que pueden ser discutidas e impugnadas en su totalidad en su caso, mediante el procedimiento que señala la ley, de manera que no existe lesión al principio del debido proceso contenidos en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política, tal y como este ha sido definido por la Sala, principalmente en la sentencia número 1739-92, de las once horas cuarenta y cinco minutos del primero de julio de mil novecientos noventa y dos”. Y, esta otra Sala, refiriéndose al valor probatorio de los informes expedidos por los inspectores de la accionada, ha reiterado el criterio de que el carácter de prueba muy calificada puede, de acuerdo con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), ser conferido a informes precisos y claros y en cuanto a los hechos que ahí se contengan. Es decir, para poder válidamente conferirles ese valor a los respectivos informes, los mismos deben contener una descripción detallada de los hechos, así como contar con el respaldo probatorio que acredite lo investigado. Además, la parte afectada siempre puede ofrecer prueba para desacreditar los hechos tenidos como debidamente probados por el órgano administrativo. De ahí que el valor que puede concederse a los informes, no es absoluto, sino, relativo, pues admite prueba en contrario (ver Votos números 393, de las 9:20 horas, del 4 de mayo y 1021, de las 14:20 horas, del 21 de diciembre, ambas del año 2000; 309, de las 15:30 horas, del 6 de junio y 448, de las 9:50 horas, del 8 de agosto, del 2001). Con relación a lo anterior, debe tomarse en cuenta que la Administración Pública se rige esencialmente por el principio de legalidad, de modo que sus actuaciones, al ejercer sus potestades (que son poderes-deberes), deben ajustarse a las disposiciones legales, tanto de naturaleza formal como sustancial, previstas en el ordenamiento jurídico positivo -artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública. De ahí que los actos administrativos se presuman válidos, mientras no se acrediten hechos o circunstancias que los desvirtúen. Esa presunción, se insiste, es “*iuris tantum*”, estando obligado el particular, en este caso el patrono, a probar lo contrario, mediante la correspondiente prueba que, por las razones explicadas, debe ser clara y determinante.

III.- Según se dijo, en el Informe IC-011-96, del 29 de abril de 1996, se hizo constar la investigación realizada con motivo de varias solicitudes de estudio y con base en la documentación solicitada a la accionante, se constata entre otros hechos que: “Es política de la empresa que los agentes nuevos ingresen como comisionistas y si las ventas que realizan durante los seis primeros meses alcanzan los parámetros establecidos por el Departamento de Ventas, se les cambia, el contrato como agentes fijos. En nota del 6 de junio de 1995 emitida por la Oficina de Recursos Humanos se le indica a un agente comisionista que solicitó los beneficios de la Caja Costarricense del Seguro Social, como lo estipula la ley que “...lamentablemente no se ajusta a lo establecido por la empresa. En cuanto a los ingresos devengados en los últimos seis meses los cuales no alcanzan los \$49.500,00, constantes para adquirir el beneficio...”. Lo anterior, aunado al contenido de los propios contratos de comisión, constituye el fundamento de las conclusiones vertidas por los señores inspectores en el referido Informe. El hecho de que, en la realidad, no existiera diferencia alguna entre los distintos vendedores de la accionante, respecto del servicio prestado y la forma de ejecutarlo; con excepción del modo en que fueron contratados, es decir, de una cuestión formal impuesta por la parte patronal, solo a efecto de reportar en planillas a quienes cumplieran con un cierto volumen de ventas; tenía, necesariamente, que ser desvirtuado, de manera indubitable, en sede judicial por la actora. Mas, no lo hizo. En el expediente se evacuaron dos testimonios, en los cuales se basó el Tribunal para concluir que la accionante no está vinculada laboralmente con quienes fueron contratados en calidad de “comisionistas”, debido a que los servicios no se prestan personalmente, elemento indispensable para la existencia de una relación de naturaleza laboral. Sin embargo, analizadas esas declaraciones con base en las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo) no le merecen credibilidad a esta Sala; por provenir de personas que ocupan cargos de alta jerarquía en la sociedad accionante (Carlos Salas Céspedes, Gerente de Recursos Humanos y Efraín Navarro Rojas, Gerente General) y, por consiguiente, se entiende, identificadas plenamente con los intereses de ésta. Así de acuerdo, al citado Informe IC-011-96, fue

incluso el propio testigo Efraín Navarro quien se encargó de entregar la información solicitada a la demandante, por parte de los inspectores. La parte actora es quien invoca la inexactitud del Informe de los inspectores, por lo que tenía la carga procesal de hacer llegar al proceso prueba suficiente para desacreditar aquel hecho y lograr un resultado distinto. En ese orden de ideas, no debió conformarse con ofrecer las aludidas declaraciones, que como se dijo, por los puestos que ocupaban los testigos, precisamente, podían tildarse como posibles responsables de la situación anómala.

IV.- De acuerdo con el artículo 4 del Código de Trabajo, “Trabajador es toda persona física que presta servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo”. Y según el numeral 18 de ese mismo Código, “Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otros sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe.” Como un corolario de esas dos disposiciones, el hecho de la prestación de un servicio material o intelectual hace presumir un contrato de trabajo, entre quien realiza la labor y la persona que se beneficia de ella, de tal manera que si esta última le negare a la relación esa naturaleza, para liberarse de las consecuencias propias de ellas, debe ofrecer las pruebas necesarias para desvirtuar la presunción; lo que en el caso concreto no se hizo, según ya se indicó. Si, tal y como quedó expuesto en el Informe de Inspección de la demandada, la única diferencia entre los vendedores que aparecían en las planillas de la actora y quienes le prestaban servicios al amparo de los llamados contratos por comisión, era el volumen de las ventas, debemos necesariamente deducir que, ambos grupos de personas laboraban en las mismas condiciones y que, por ende, todos estaban subordinados a quien se favorecía con su fuerza laboral. En consecuencia, debe concluirse que los llamados comisionistas, también mantenían una relación laboral con la actora y, de ahí que, la confección de planillas adicionales confeccionadas por la entidad aseguradora a su respecto, es correcta.

V.- En armonía con las consideraciones precedentes, para la mayoría de esta Sala la sentencia recurrida debe revocarse y confirmarse la de primera instancia.”

h) Deber del juez de analizar prueba pese a contestación extemporánea de la demanda

Trabajador: Interpretación normativa sobre la necesidad de la carta de despido

[Sala Segunda]⁶

Voto de mayoría

" I.- Según se desprende de la demanda y de la contestación, el actor se relacionó, laboralmente, con la demandada, a partir del 10 de abril de 1995; prestándole servicios de impresión en máquinas de fotografía láser, cuarto oscuro y atención al público, entre otros (folios 4 a 6 frente, 8 y 10 a 15 frente). Mediante nota fechada 12 de junio de 1998, fue despedido, sin responsabilidad patronal, con base en el inciso d), del artículo 81, del Código de Trabajo (folio 1). El actor planteó la demanda, alegando la ilegalidad de dicha decisión, pretendiendo, entre otros, los extremos previstos en el ordenamiento jurídico, respecto de todo despido sin justa causa. La sociedad



demandada contestó la demanda extemporáneamente, dando cuenta de que, al actor, se le despidió por haber sustraído bienes propiedad de la demandada y por utilizar los instrumentos de ésta, en su propio beneficio. Sobre el particular, la tesis esbozada, por la demandada en juicio, ha sido la siguiente: “Ya se tenía conocimiento de que el actor y por lo menos un empleado más estaban sustrayendo rollos de película de la empresa para venderlos fuera de la misma y adueñarse del valor en efectivo del mismo. También era de nuestro conocimiento que el actor estaba utilizando los estudios de la compañía para realizar trabajos privados que sólo a él le traían beneficios y ninguno a la compañía, utilizando los instrumentos, papel y químicos de su patrono, por esa razón, y a sabiendas de su actuar de lo cual nos habíamos enterado unos pocos días atrás, convocamos a una reunión a todos los empleados de la empresa en las oficinas centrales de la misma en Heredia, ahí se conversó con ellos sobre la importancia del actuar bien y de los problemas que se estaban suscitando con las pérdidas de películas y la utilización indebida de material de la empresa, también se les advirtió, que por esas razones íbamos a seguir revisando los bolsos personales diariamente, empezando por ese día, sea el doce de junio del presente año, lo cual se hizo en presencia de: José Roberto Benavides Quirós, guarda, Oscar Rojas Cubero, contador, los empleados Mario Sibaja Garita, Laida Isabel Gutiérrez Cerezo, Ilcías Leitón Gómez y Kattia Blanco Acuña, así como de don Amauri Román Rodríguez, Gerente General de la empresa y Doña Sandra Madrigal Porras, administradora de la misma, en esa oportunidad se procedió a revisar los bolsos y pertenencias de todos los empleados y se encontró en poder del actor Don Sebastián Calvo Brenes lo siguiente: “Dos películas de 36 cuadros y cinco revelados, un rollo y dos revelados solos” Propiedad de la empresa lo que estaba sin revelar, y los rollos que estaban listos para devolver a sus dueños, habían sido revelados con papel de la empresa, utilizando bienes de la misma y químicos también de su patrono, lo cual constituye sin lugar a dudas falta grave a su contrato de trabajo ...” (ver escrito de folios 25 a 31 y resolución de las 11:00 horas, del 16 de febrero, de 1999, al folio 33). No obstante la contestación extemporánea, se ordenó, como prueba para mejor resolver, la ofrecida por dicha parte. En tal carácter se evacuó la única prueba testimonial, constante en el expediente, a saber, la declaración del señor José Delgado Gómez (folio 45 frente y vuelto). Si bien es cierto, que también se ordenó la confesional del actor, ésta no fue evacuada, por haberse presentado tardíamente a la audiencia señalada al efecto (folio 47). La sentencia impugnada denegó el preaviso y el auxilio de cesantía, con base en la confesión en rebeldía del demandante, el testimonio aludido y en el documento de folio 16, donde se dejó constancia, por escrito, de los bienes encontrados en un bolso del actor (folios 86 a 89). En el recurso planteado ante la Sala, la parte actora invoca una errónea valoración de los elementos probatorios. Argumenta que, el documento de folio 16, prueba “el montaje” de la demandada para despedirlo. Aduce que, el hecho, de ser cierto, no es falta grave, pues, al otro trabajador, a quien también se le achacó lo mismo, no fue despedido. También señala que no se puede sustentar la tesis de que, los rollos habían sido revelados en el negocio, ni que él también vendía este material, con base en el testimonio del señor Delgado Gómez; que era la persona laboraba como chofer, fuera del local de trabajo. Es decir, en su criterio, no hay prueba de que realizara trabajos privados, en ese lugar, con materiales de la demandada y para su propio beneficio. Indica que se incurrió en error, al tener por acreditadas las razones por las cuales se dispuso el despido, con fundamento en la confesional en rebeldía, al no ser un hecho personal del confesante.-

II.- El artículo 35 del Código de Trabajo expresa: “A la expiración de todo contrato de trabajo, por cualquier causa que éste termine, el patrono, a solicitud del trabajador, deberá darle un certificado que exprese únicamente: a) La fecha de entrada y de su salida; b) La clase de trabajo ejecutado; Si el trabajador lo desea, el certificado determinará también: c) La manera como trabajó; y d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato.” La Sala Constitucional, en sus Votos números 2170, de las 10:12 horas del 21 de mayo y 3302, de las 11:15 horas, del 9 de julio, ambas de 1993, se pronunció respecto de dicha norma, estableciendo que, la parte empleadora, debe de poner a



disposición efectiva del trabajador despedido o de quien deje de laborar para ella, por cualquier motivo, una certificación en la que consten, entre otros aspectos, las razones claras y precisas por las cuales se produjo la ruptura de la relación de trabajo. En la primera de las resoluciones citadas, expresó: "...en un régimen de despido cuya regla general, con las excepciones establecidas por ley, es la libertad patronal -en resguardo del eventual abuso de la libertad de despido- el artículo 35 del Código de Trabajo impone al patrono una obligación medular para el ejercicio de otros derechos laborales. (...) cuando el (sic) trabajador, lo solicite o no, no se le extiende la certificación que manda el artículo 35 del Código de Trabajo, se le ocasiona un serio desequilibrio, traducido en términos constitucionales, en un atentado directo e inmediato al derecho al trabajo y al debido proceso, pues en el eventual caso de acudir a la jurisdicción común a hacer valer sus derechos, disposiciones como las citadas del artículo 82 se tornan inocuas: al trabajador no se le documenta la presunta causal de terminación del contrato e incoado el proceso ordinario correspondiente se le pueden alegar todas y cada una de las causales de justo despido. (...) Si a un trabajador se le especifica por escrito la falta en que incurrió y por la cual se le despide, la empresa no podría posteriormente en el juicio alegar que fue otra diferente, ni aducir que existen faltas concomitantes, salvo que por convención colectiva o por ley así se hubiera establecido."

Mas ya esta Sala ha expuesto, en varios pronunciamientos, que, ante la ausencia de dicho certificado o ante la mera imprecisión, en el mismo, de las respectivas causales de despido, no es válido concluir, sin mayores cuestionamientos, que la decisión patronal es injusta, con independencia de que se le haya causado un efectivo perjuicio, al trabajador despedido, en violación de los principios de igualdad y del debido proceso, consagrados en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política; toda vez que, el empleador, puede, al contestar la demanda, precisar los hechos que le sirvieron de base para tomar la grave decisión; permitiendo así que, el trabajador, durante el proceso, se refiera a los mismos (sobre el tema, se pueden consultar, entre otros, los Votos, de esta Sala, números 277, de las 14:20 horas, del 30 de setiembre de 1996; 268, de las 9:30 horas, del 5 de noviembre de 1997; 218, de las 9:10 horas, del 26 de setiembre de 1997; 106, de las 14:00 horas, del 22 de abril de 1998; 154, de las 10:00 horas, del 1 de julio de 1998 y, 72, de las 10:00 horas, del 26 de marzo de 1999). En el presente caso, en la carta de despido de folio 1, no se precisaron los hechos en que se sustentó el despido. Con base en lo anterior y en el hecho de que, en la demanda, no se hizo referencia alguna a los hechos que, supuestamente, sustentaron la decisión patronal y que ese libelo inicial fue contestado extemporáneamente; ello podría ser suficiente para concluir, legalmente, que al demandante, de manera formal no se le achacó falta alguna; y que, por ende, el despido debe calificarse como injustificado. Mas, la Sala se encuentra inhibida para analizar la cuestión planteada, desde esta perspectiva, toda vez que, el punto no fue alegado por el recurrente, en esos términos (artículo 560 del Código de Trabajo).-

III.- El artículo 464 del Código de Trabajo dispone: "Presentada en forma una demanda, o corregidos los defectos en su caso, el Juez conferirá traslado de ella al demandado concediéndole, según las circunstancias, entre seis y quince días para que la conteste por escrito, previniéndole que debe manifestar respecto de los hechos, si reconoce los hechos como ciertos o si los rechaza por inexactos, o bien, si los admite, con variantes o rectificaciones bajo el apercibimiento que si así no lo hiciere, se tendrán por probados aquellos sobre los cuales no haya dado contestación en forma debida. También prevendrá el juez al demandado que al contestar la demanda, debe ofrecer la prueba que le interese y señalar casa u oficina donde oír notificaciones. En los juicios de menor cuantía se admitirá la contestación verbal, de la que se levantará acta". Esa norma armoniza con el contenido del numeral 82 ídem, el cual, en lo que interesa, reza: "El patrono que despida a un trabajador por alguna de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad. Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe de preaviso y el de auxilio de



cesantía que le pudiera corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido de quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono” . De esas normas se debe deducir, sin lugar a duda alguna, que la parte patronal siempre tiene la ineludible carga procesal de demostrar la justa causa, que haya invocado como sustento del cese de la relación y, si no lo hace, resultan procedentes las indemnizaciones previstas en la legislación laboral, respecto de un despido con responsabilidad patronal. Lo anterior, está íntimamente ligado con el inciso 2), del artículo 317, del Código Procesal Civil; norma general a la cual se puede acudir en esta materia (numeral 452 del Código de Trabajo), según la cual, la carga de la prueba incumbe, a quien se oponga a una pretensión, en cuanto a las afirmaciones de hechos impositivos, modificativos o extintivos del derecho del actor (sobre el punto, se pueden consultar, a su vez y entre otros, los Votos números 65, de las 15:30 horas, del 10 de abril de 1997; 40, de las 9:30 horas, del 12 de enero del 2000; 173, de las 9:37 horas, del 11 de febrero del 2000; 553, de las 10:25 horas, del 24 de mayo del 2000; 572, de las 10:20 horas, del 2 de junio del 2000 y, 710, de las 10:05 horas, del 21 de julio del 2000). Así, para resolver esta litis, se debe partir de dos premisas fundamentales. La primera, que el empleador tiene la carga procesal de demostrar la justedad del despido y, la segunda, que, en concordancia con lo expuesto en el Considerando precedente, en materia laboral, la simple contestación extemporánea de la demanda, no tiene el valor de plena prueba (a diferencia de la normativa civil, en la cual prevalece un sistema de prueba legal o tasada, según el artículo 341 del Código Procesal de esa materia); sino, el que resulte de la libre convicción del juzgador, a través de una actividad intelectual, guiada por la sana crítica y en forma armoniosa con el material probatorio; de modo que pueda desentrañar la verdad verdadera y fundar, en ella, la decisión final. En el caso concreto, existe una contestación extemporánea de la demanda, así como una presentación tardía, del actor, a rendir la prueba confesional ordenada para mejor resolver; pues llegó diez minutos después de la hora fijada. Si relacionamos lo anterior con el documento de folio 16 y la declaración de José Delgado Gómez, conforme con las reglas de la sana crítica, en modo alguno se puede tener por acreditada la falta que, durante el proceso, ha invocado la parte demandada como sustento del despido; pues, tal prueba, no contradice, de modo indubitable, el fundamento de la demanda. Aún y cuando en ese testimonio se da cuenta de que, al actor, en una revisión de sus pertenencias, se le encontraron bienes supuestamente propiedad de la accionada y, otros, que hacían suponer que él estaba utilizando materiales de ésta, para su propio beneficio; la realidad es que, ese hecho sólo puede constarle por referencia, tal y como lo sostiene el recurrente; toda vez que no estuvo presente cuando se procedió al registro indicado. En el acta de folio 16, no aparece su nombre ni su firma, indicio importante para determinar que fue un testigo presencial, directo, del hecho que interesa. Por otra parte, pese a que, de acuerdo con dicho documento, el registro fue realizado en presencia de siete personas, llama la atención el hecho de que, ninguna de ellas, se presentara a rendir su testimonio sobre el particular. El punto sobre la calificación de las preguntas, contenidas en el interrogatorio que debió absolver el actor, no puede ser conocido en esta instancia (artículo 559 del Código de Trabajo), en la que sólo puede haber pronunciamiento respecto de si, realmente se incurrió en algún error, al valorar la confesional ficta. Con relación a este último punto, en un caso como el presente, en el que, como se dijo, no se contestó en tiempo la demanda y tampoco se hizo llegar, al proceso, los testigos presenciales del supuesto registro; y donde la testimonial evacuada es de mera referencia, aunada al hecho de que, el confesante sí se presentó a rendirla, sólo que en forma un poco tardía; en modo alguno se puede concluir que existan suficientes elementos probatorios, que contradigan la demanda, en los términos del numeral 468 indicado. En consecuencia, incurrieron en error los señores Jueces sentenciadores, al tener por acreditada la falta invocada, como sustento de tan grave decisión patronal.-

IV.- El numeral 468 del Código de Trabajo reza: “Si el demandado no contestare la demanda o el



reconvenido la reconvenición, dentro del término que al respecto se les haya concedido, se tendrán por ciertos, en sentencia, los hechos que sirvan de fundamento a la acción, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan. Esa regla se aplicará también en cuanto a los hechos de la demanda y de la contrademanda, acerca de los cuales el demandado o reconvenido, no haya dado contestación en la forma que indica el artículo 464 (nueva numeración).” Ese numeral debe, necesariamente, relacionarse con el artículo 493; según el cual: “Salvo disposición expresa en contrario de este Código, en la sentencia se apreciará la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas del Derecho Común; pero el Juez, al analizar la que hubiere recibido, está obligado a expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en que funde su criterio.” Esta Sala, con base en la relación de esas normas, ha vertido criterio en el sentido de que, la simple contestación extemporánea de la demanda, no es suficiente para que, automáticamente, el juez dicte una sentencia estimatoria; pues siempre está obligado a analizar los elementos probatorios, constantes en el expediente; y, eventualmente, como producto de esa cuidadosa labor intelectual, incluso, denegar las pretensiones del actor. Así, en el Voto número 385, de las 15:30 horas, del 23 de noviembre de 1994, expresó: “ De la correlación de ambas disposiciones, se desprende que la aplicación de la primera norma, no puede ser automática, sino que queda sujeta siempre a la apreciación de los distintos elementos de prueba; más aún en aquellos casos en que se da la oposición, aunque sea extemporánea, por parte de la demandada; pues, en tal caso, al Juzgador le corresponde analizar con mayor rigor las pruebas. Así las cosas, a pesar de que resulten improcedentes por extemporáneas, las excepciones de fondo opuestas por el accionado y, sin perjuicio de las privilegiadas o mixtas que se hubieren opuesto a tenor del artículo 469 ibídem -prescripción, transacción y cosa juzgada-, el Juez tiene la facultad de declarar sin lugar la demanda, cuando los elementos de prueba lo lleven a la convicción de que, el actor, no tiene razón en la totalidad o en parte de sus pretensiones, a pesar de que no esté de por medio, la pendencia de una excepción de fondo, verbigracia, la de falta de derecho o la genérica de sine actione agit. Así las cosas, si por la también obligada valoración de las probanzas aportadas y evacuadas, los Juzgadores en la segunda instancia, llegaron al convencimiento propio de que la demanda carecía de apoyo fáctico y jurídico, en ningún momento esa apreciación, puede significar la conculcación del numeral 468 precitado, ya que hubo elementos de prueba que contradijeron los hechos planteados en la demanda y, así, se desvirtuó la petitoria intentada”. De otro lado, en cumplimiento de su labor interpretativa y en aras de la búsqueda de lo verdaderamente acontecido y poder resolver con acierto el juicio, a la luz del artículo 489, el juzgador puede también ordenar prueba para mejor resolver. Esos poderes lo autorizan para traer al expediente pruebas que por diversas circunstancias no pudieron ser evacuadas en la etapa procesal correspondiente, o probanzas enteramente nuevas o declaradas inevacuables o nulas (doctrina del artículo 331 del Código Procesal Civil, aplicable en esta materia de conformidad con el numeral 452 del Código de Trabajo). Mas, es de advertir que el juez sólo puede ordenar prueba con ese carácter, respecto de los hechos que resulten controvertidos en juicio. La litis tiene un contenido que resulta de la forma en que ha quedado trabada, de acuerdo con la actividad procesal de las partes, quedando así determinadas las cuestiones sustanciales objeto del debate, que el juez debe resolver. En atención al sistema dispositivo que rige el proceso en materia laboral y en lo que toca con los hechos sustanciales del debate, sólo puede ordenarse prueba para mejor resolver respecto de los hechos propuestos por las partes. Es decir, únicamente las cuestiones invocadas por alguna de las partes en el momento procesal oportuno, ya sea en el momento de contestar la demanda o posteriormente en los supuestos de excepción de los artículos 469 del Código de Trabajo y 307 del Código Procesal Civil pueden ser objeto de debate y de prueba. Queda a salvo, desde luego, la fijación de aquellos hechos accesorios, como por ejemplo, monto de salarios, con relación a los cuales pueden los jueces ordenar probanzas con aquel carácter, a fin de hacer una determinación correcta de los derechos pretendidos, aunque el demandado no hubiere contestado (con relación al tema, también se pueden consultar los Votos de esta Sala números 79, de las 15:00 horas, del 13 de

junio de 1990; 180, de las 8:40 horas, del 31 de julio de 1992; 96, de las 14:40 horas, del 31 de marzo de 1998; 291, de las 10:10 horas, del 2 de diciembre de 1998; 246, de las 10:00 horas, del 20 de agosto de 1999 y, 250, de las 9:00 horas, del 30 de agosto de 1999). En el caso concreto se ordenó prueba para mejor resolver, cuya admisión, no puede analizarse, pues, además de no ser motivo de agravio, constituye una cuestión de orden formal que la Sala está inhibida de conocer (artículos 559 y 560 del Código de Trabajo).-

V.- De acuerdo a lo expuesto, el fallo del cual se conoce, debe ser revocado y, en su lugar, se ha de confirmar el de primera instancia; en lo que ha sido objeto de agravio.-

j) Deber del patrono de demostrar causal y del trabajador de acreditar causa de exculpación

[Sala Segunda]⁹

Voto de mayoría

"III.- De conformidad con el contenido de los numerales 82 y 464 del Código de Trabajo y del inciso 2), del numeral 317 del Procesal Civil, aplicables a la materia laboral según lo manda el artículo 452 de aquel cuerpo normativo, la parte empleadora tiene la carga procesal de demostrar, sin lugar a dudas, la falta invocada como sustento de su decisión de poner fin a la relación de trabajo sin responsabilidad patronal y si no la acredita, debe entenderse que ésta fue infundada y, por ende, el trabajador tiene derecho a que le sean reconocidas las indemnizaciones previstas en la legislación del trabajo, para este tipo de situaciones, como lo son, el preaviso y el auxilio de cesantía. No lleva razón el recurrente en sus alegatos basados en una falta de acreditación de la causa del despido. Haciendo un análisis de las probanzas evacuadas conforme con las reglas de la sana crítica, al amparo del artículo 493 del Código de Trabajo (erróneamente citado por el recurrente como 489), se arriba a la misma conclusión a la cual llegaron los señores jueces del Tribunal. El inciso b), del numeral 81, del Código de Trabajo contempla como causal de despido, el acudir a las vías de hecho contra un compañero, durante el tiempo en que se ejecuten los trabajos, si como consecuencia de ello se altera gravemente la disciplina y se interrumpen las labores. 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). Como sustento de su tesis en juicio cita la declaración jurada de Juan Carlos Cortés Morales, quien manifestó: "...le pegué a un compañero un cono de hilo, este señor se llama Francisco Reyes Obando, el cual era compañero de trabajo, este muchacho me reclamó y entonces yo en un acto de cólera lo agredí a él y él por defenderse se agarró de mi cuerpo, en ese momento llegó el supervisor de la empresa y el asunto se calmó, yo acepto ser la persona que formó el problema y es injusto que a este muchacho lo hayan despedido, pues, él no buscó el problema, quien lo hizo fui yo, él nada más trató de defenderse" (folio 2). Esa declaración jurada no puede ser tomada en cuenta por la Sala para resolver el caso; porque existe un procedimiento establecido para el ofrecimiento y evacuación de la prueba testimonial en el proceso judicial y, por esa vía, se pretendería introducir elementos de convicción al margen de la regulación legal para tales efectos, en detrimento del debido proceso y del derecho de defensa garantizados constitucionalmente (artículo 41 de la Carta Fundamental en relación con los



numerales 461 y siguientes del Código de Trabajo). Aún cuando los testigos Clarissa Díaz Ruiz y Oscar Eduardo Soto Solano, ambos trabajadores de la accionada (folios 114 a 120), no presenciaron el incidente, sí observaron con posterioridad a los participantes en él, detectando como el indicado Cortés Morales tenía el labio inferior partido y arañazos en el cuello; lesiones éstas que de acuerdo a la normalidad de las cosas, no se presentarían en caso de que el accionante se hubiese limitado a sujetarse de su cuerpo. Por el contrario, estas lesiones son el resultado de la acción del actor. A esa conclusión se arriba, con mucho más razón, si consideramos que éste era reconocido como una persona de carácter fuerte. Así, Soto Solano, declaró que cuando llegó a la empresa ya había pasado el pleito y "...cuando hablé con ellos Francisco me dijo que Juan Carlos le había dado la broma mientras que Juan Carlos dijo que había sido Francisco. La información que tuve fue que tuvieron que ser separados del suelo por compañeros de trabajo, **Juan Carlos presentaba rasguños en el cuello y el labio de abajo roto**" (énfasis suplido). Y, añadió: "...durante el tiempo que el actor laboró en la empresa tuvo pequeños problemas con personal de calidad y compañeros de trabajo más que todo por su carácter, porque el suyo es bastante fuerte". En ese orden de ideas, aún cuando se pudiera valorar el contenido de la declaración jurada de Cortés Morales; ésta no es suficiente para variar lo resuelto por los señores jueces sentenciadores, por ser contradictoria con las lesiones presentadas por él. Tal y como lo ha reiterado la jurisprudencia, el despido es la máxima sanción a la cual el patrono, en ejercicio de su poder disciplinario, puede recurrir cuando el incumplimiento del trabajador a las obligaciones emanadas del contrato, hacen imposible su continuación. En el caso sometido a examen, no cabe la menor duda que el pleito en el cual participó activamente el actor, durante las labores, alteró gravemente la paz que debe reinar en todo ambiente de trabajo, pues, según indicó el declarante Soto Solano, no se siguió laborando normalmente: "...todos comentaban y discutían acerca de lo sucedido". Además, según se desprende de la prueba testimonial, incluso se debió dar permiso al indicado Juan Carlos Cortés para que se fuera a su casa y regresara al otro día; lo que constituye una clara muestra de la gravedad de lo ocurrido y de la alteración que causó en el ambiente laboral el incidente. En consecuencia, el patrono estaba facultado para ponerle fin al contrato sin responsabilidad de su parte."



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 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 65 de las nueve horas treinta minutos del once de febrero de dos mil cinco. Expediente: 01-003543-0166-LA.
- 2 TRIBUNAL DE TRABAJO SECCIÓN PRIMERA.- Sentencia número 75 de las ocho horas treinta y cinco minutos del dieciséis de marzo de dos mil siete. Expediente: 05-000999-0166-LA.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 35 de las quince horas cuarenta minutos del treinta y uno de enero de mil novecientos noventa y seis. Expediente: 96-000035-0005-LA.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 36 de las diez horas del seis de febrero de mil novecientos noventa y ocho. Expediente: 96-000024-0005-LA.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 41 de las nueve horas cincuenta minutos del diecinueve de febrero de mil novecientos noventa y nueve. Expediente: 96-000064-0005-LA.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 42 de las nueve horas del siete de julio de dos mil tres. Expediente: 01-000310-0418-LA.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 46 de las nueve horas cuarenta minutos del siete de febrero de dos mil tres. Expediente: 97-000569-0163-LA.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 66 de las diez horas veinte minutos del veintiséis de enero de dos mil uno. Expediente: 98-000381-0505-LA.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- Sentencia número 76 de las ocho horas treinta minutos del veinte de febrero de dos mil tres. Expediente: 00-000397-0418-LA.