

Jurisprudencia sobre Acoso Laboral A Funcionarios Públicos

Índice de contenido

Acoso Laboral: Concepto, Conductas que lo Comprenden y Alcances.....	1
Sala Segunda 35-2012: En la UNA.....	1
Sala Segunda 197-2010: Médico CCSS	2
Sala Segunda 93-2008: Funcionario Municipal.....	11
Acoso Laboral: Vía Ordinaria.....	20
Sala Constitucional 15592-2008.....	20
Acoso Laboral y Sustitución de Funciones.....	21
Sala Constitucional 209-2009: Caso de Médico CCSS.....	21

Acoso Laboral: Concepto, Conductas que lo Comprenden y Alcances

Sala Segunda 35-2012: En la UNA

III. ACOSO LABORAL: En nuestro pronunciamiento n° 197-10 se expresó: “*La psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen define el acoso moral como “toda conducta (gesto, palabra, comportamiento, actitud) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integración psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo” (MÁRQUEZ GARMENDIA, Acoso moral en el trabajo en Derecho Laboral, en Derecho Laboral, Tomo XLVI, n° 210, abril-junio 2003, p. 316). Algo más genérica es la definición ofrecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en el sentido de que el mobbing es «la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta» (...). Aunque nuestro ordenamiento jurídico no ha regulado expresamente la figura del acoso laboral, ello no implica que el trabajador no tenga derecho a su reclamo y correspondiente indemnización, en aplicación de los artículos 19, 69 inciso c) y 83, todos del Código de Trabajo; y del más general artículo 1045 del Código Civil, por virtud del cual todo aquel que por dolo, falta, negligencia o imprudencia causa a otro un daño está obligado a repararlo, junto con los perjuicios”. En otro de los fallos de esta Sala, n° 655-05, se acotó: “ Luego, de la concepción doctrinal del “mobbing” se desprenden varias características comunes, entre las que se señalan: a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado. b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado. c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado. d) La asimetría de poder: pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño. e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandonen su trabajo”. En los autos está fehacientemente demostrado el hostigamiento laboral que sufrió el señor Morales Rojas de*

parte de su superiora inmediata, Gabriela Méndez Alvarado, que se dio en el marco más amplio de un conflicto entre esa jefatura y un grupo de servidores de la sección de vigilancia, quienes objetaron su nombramiento debido a que no cumplía los requisitos del cargo. La persecución que a raíz de ello desató doña Gabriela fue de tal magnitud que ameritó la conformación de una seccional de la ANEP en la Universidad Nacional, como lo rememoró don Carlos Cruz Meléndez a folio 153. Incluso se interpuso una denuncia ante la Defensoría de los Habitantes, entidad que tuvo por probada la pugna entre la jefatura y los funcionarios del área de seguridad (folio 9). En el informe final de la Defensoría se hizo mención de un oficio emanado del departamento de salud ocupacional de la universidad, donde se exponía la preocupación existente respecto de los guardas, quienes habían venido realizando numerosas consultas por ansiedad, aumento de la presión arterial y trastornos del sueño, producto del estrés laboral. A folio 193 se encuentra una misiva, datada 21 de setiembre de 2004, por medio de la cual un diputado le pidió a la Universidad Nacional explicaciones sobre la investidura de doña Gabriela como encargada de la sección de vigilancia. Tan solo 2 meses después, el 23 de noviembre de 2004, se inició la causa disciplinaria contra el accionante, por una supuesta anomalía acusada por la señora Méndez Alvarado (folio 71). Los testigos William Páez Ramírez y Rolando Espinoza Vega manifestaron que el procedimiento administrativo tuvo lugar luego del cuestionamiento del nombramiento de doña Gabriela (folios 156 y 158). En ese contexto es fácil inferir, como atinadamente lo hicieron los juzgadores de instancia, que el móvil de dicha investigación fue ilegítimo, pues se trató de una clara revancha con el propósito de mortificar a don Óscar; lo que se ve respaldado por el hecho de que a la postre se le absolvió de toda responsabilidad. Para llegar a esta conclusión no es necesario tener a la vista el expediente administrativo, sino que basta con la situación descrita, debidamente comprobada en autos. El cuadro de acoso se completó con las otras conductas narradas por el deponente Espinoza Vega a folio 158, en el sentido de que al actor se le relegaba, mandándosele a cubrir puestos disponibles en zonas complicadas, aparte de que doña Gabriela le hacía gestos y se mofaba de él. El testigo Páez Ramírez contó que después del problema suscitado con el actor se creó una asociación contra el acoso laboral; lo que se corrobora con el documento de folio 218, donde aparece don Óscar como miembro fundador de la “Asociación costarricense de lucha contra el acoso psicológico en el trabajo”. No queda duda, entonces, de que el señor Morales Rojas fue víctima de hostigamiento laboral, con las consecuencias pecuniarias que se analizan en el próximo apartado.

IV. DAÑO MORAL: Al contrario de lo aducido por quien recurre, sí se acreditó el nexo causal entre las enfermedades del actor y el acoso laboral que vivió. El paro cardíaco le ocurrió mientras se encontraba suspendido, a la espera de la resolución del procedimiento administrativo, situación que le provocó una fuerte angustia al no saber lo que pasaría con su derecho a la pensión, al grado de que llamaba todos los días para averiguar cómo iba la pesquisa, según lo aseguraron los deponentes Cruz Meléndez y Páez Ramírez. A folio 132 consta que en el 2005 el demandante recibió atención médica por taquicardia y depresión. A folio 138 figura un dictamen psicológico forense que dice que “ *sus características depresivas son compatibles con factores de estrés traumático como las relatadas por el sujeto en sus condiciones de trabajo*”. El declarante Páez Ramírez puso en evidencia cómo le cambió la personalidad al actor después de esa experiencia, pues se volvió desconfiado. Así las cosas, la suma fijada por el tribunal se estima equitativa y razonable, habida cuenta de que el accionante tuvo un infarto, lo que implica modificaciones radicales en el estilo de vida, y además quedó con traumas emocionales, daños que merecen ser resarcidos con el monto conferido por el *ad quem*.¹

Sala Segunda 197-2010: Médico CCSS

“ **III FONDO DEL ASUNTO:** El tema de fondo que se debate es si el Dr. López Cárdenas acosó laboralmente al actor, o lo que es lo mismo, si en su condición de jerarca abusó de sus potestades para perjudicar intencional e injustificadamente al actor. El tema del acoso laboral exige una labor acuciosa de parte de quien juzga pues se corre el grave riesgo de calificar dentro de esta figura acciones legítimas que los patronos tienen en función de sus potestades de dirección en la organización de su empresa o institución; o bien, de inadvertir las afectaciones ilegítimas recibidas por una persona trabajadora dentro de una relación laboral y que coartan su derecho a laborar en un ambiente de respeto a su integridad física y/o moral. La figura del “acoso laboral”, “acoso en el trabajo”, o también denominada “mobbing”, ha sido poco desarrollada en la jurisprudencia laboral, pues en realidad, no es sino hasta recientemente que ha merecido reconocimiento por parte de la doctrina jurídica encargada del estudio de las relaciones laborales. Se atribuye al psicólogo Heinz Laymann la creación de esta teoría, en la década de los 80; sin embargo, día con día la misma ha llegado a adquirir un mayor desarrollo. La psiquiatra francesa Marie-France Hirigoyen define el acoso moral como *“toda conducta (gesto, palabra, comportamiento, actitud...) que atenta, por su repetición o sistematización, contra la dignidad o la integración psíquica o física de una persona, poniendo en peligro su empleo o degradando el ambiente de trabajo”* (MÁRQUEZ GARMENDIA (M) Acoso moral en el trabajo en Derecho Laboral» en Derecho Laboral, Tomo XLVI, n°.210, abril-junio 2003, p. 316). Algo más genérica es la definición ofrecida por la Organización Internacional del Trabajo (OIT) en el informe para la discusión de la reunión de expertos encargada de elaborar un repertorio de recomendaciones prácticas sobre la violencia y el estrés en el sector de los servicios para octubre de 2003, en Ginebra, en el sentido de que el mobbing es *«la acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que, en el lugar de trabajo o en conexión con el trabajo, un grupo de personas hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta»*. Si se accede a los modernos sistemas de búsqueda de información que permite la tecnología, se puede encontrar todo un conglomerado de estudios en relación con esta novedosa figura. La generalidad de ellos atribuye al acoso laboral, como elemento definidor, el tratarse de una serie de comportamientos que se mantienen en el tiempo con la finalidad de provocar un resultado dañino en la víctima. Ahora bien. No es posible desconocer que en la vida de relación, patronos y trabajadores se encontrarán enfrascados en muchas situaciones de divergencia de criterio y de imposición legítima de la voluntad patronal respecto del empleado. Se estima legítima porque dentro del poder de dirección para llevar adelante su empresa, el patrono tiene la potestad de direccionar los recursos y medios contratados precisamente para la consecución de sus fines lo cual tiene sus límites en el respeto a la dignidad y al ejercicio efectivo de los derechos, por parte de trabajadores y trabajadoras. Aunque nuestro ordenamiento jurídico no ha regulado expresamente la figura del acoso laboral, ello no implica que el trabajador no tenga derecho a su reclamo y correspondiente indemnización, en aplicación de los artículos 19, 69 inciso c) y 83, todos del Código de Trabajo; y del más general, artículo 1045 del Código Civil, por virtud del cual, todo aquel que por dolo, falta, negligencia o imprudencia causa a otro un daño, está obligado a repararlo, junto con los perjuicios. Establecer si en la especie nos encontramos frente a una situación de acoso laboral exige establecer cuáles hechos han quedado plenamente acreditados para que, a partir de ahí, estimar si la acción resulta o no, procedente. Para ello, además de los hechos que han sido tenidos por demostrados en las instancias precedentes, se deben adicionar los siguientes: 8). Que en fecha 7 de marzo de 2005, los representantes de UNDECA solicitaron al Dr. López Cárdenas se realizara una investigación preliminar por presunta incapacidad otorgada al actor durante 6 días. Con ocasión de esa nota, el Dr. López Cárdenas solicitó a la Dirección Servicios Médicos que se procediera a realizar una investigación preliminar de lo denunciado (folios 2 y 3). 9) Que en fecha



17 de febrero de 2005 (oficio n° SCU-792-2005), el Secretario de Conflictos de UNDECA solicitó al co-demandado Dr. López Cárdenas el inicio de una investigación administrativa al actor y al señor Ulises Acuña Cubillo, solicitándole en ese mismo acto la separación del cargo de los denunciados (folios 6 al 10). 10) Que en virtud de esa denuncia, del oficio n°. AD-GL-9576 (folio 174), suscrito por el Auditor Interno quien solicitó se investigara denuncias hechas por los usuarios del servicio de salud; así como otras denuncias personales planteadas, al actor se le abrió el procedimiento administrativo disciplinario, expediente n°. 016-05, en el cual se le atribuyó: llegadas tardías y ausentismo; otorgar y avalar exceso de horas extra trabajadas por la funcionaria Rebeca Acuña; prohibir a los guardas del Área de Salud de Parrita que se llevara un registro de sus llegadas así como del señor Ulises Acuña o sus acompañantes; las manifestaciones de intimidación hechas en la reunión mensual del personal del Área de Salud de Parrita; y por último, el haber omitido la atención a una paciente embarazada (folios 72 al 83, 198 al 200). 11) Que por oficio n°. DGRPC-0625 de 9 de junio de 2005, suscrito por el Dr. Eduardo López Cárdenas, el actor fue suspendido temporalmente de sus labores del 9 de junio al 9 de octubre de 2005 (folio 107). 12) Que a partir del mes de mayo de 2005 hasta junio de 2006, al actor se le realizaron nombramientos mensuales, según acciones de personal que eran autorizadas por el Dr. Eduardo López Cárdenas. Las siguientes son las fechas de nombramiento mensual y fechas de pago...

...13) Que mediante acción de personal n°. 811310 de 7 de octubre de 2005 aprobada por el demandado López Cárdenas, como Director Regional, al actor se le prorrogó la separación temporal de labores, del 10 de octubre de 2005 al 9 de febrero de 2006 (folios 85 al 89, certificación a folio 105). 14) Que por oficio n°. DGRPC-0111-06, de 8 de febrero de 2006, suscrita por el co-demandado López Cárdenas, se prorrogó la separación temporal del actor del 10 de febrero al 9 de junio de 2006 (folio 140). 15) Que en fecha 7 de marzo de 2005, el co-demandado López Cárdenas solicitó al Centro para la Instrucción del Procedimiento Administrativo (CIPA) que procediera a realizar investigación disciplinaria administrativa contra el actor (folio 173), con base en el oficio suscrito por UNDECA y el informe elaborado por la Dra. Kathia Pinzón Báez y Licda. Lill Solano Ortega. 16) Que por oficio n°. AD-GL-9576 de 29 de marzo de 2005, el Auditor Interno de la institución co-demandada puso en conocimiento del Gerente de División Médica y del Director Regional de Servicios Médicos Pacífico Central, la denuncia de faltas cometidas por el actor, con lo cual señaló como conveniente que la Dirección Regional procediera a realizar una investigación preliminar sobre los términos de esta denuncia y ejecutara las acciones administrativas correspondientes (folios 174 y 175). 17) Que por oficio 14451, de 29 de abril de 2005, el Gerente de la División Médica de la Caja solicitó al co-demandado López Cárdenas analizar la situación mencionada en el oficio P.E. 11.629-05 suscrito por el Jefe de Despacho de la Presidencia Ejecutiva, en torno a la situación del actor y remitirle información al respecto (folio 197). 18) Que por oficio n°. 42783 de 23 de noviembre de 2004, la Gerente de División Médica de la co-demandada solicitó al Centro para la Instrucción del Procedimiento Administrativo, la conformación de un órgano director del debido proceso, con el objeto de establecer las responsabilidades administrativas, disciplinarias o de otra índole, de los funcionarios: Ulises Acuña Cubillo, encargado de servicio de transportes, por supuesta falta de respeto y presunto atropello a la señora Miriam Sandoval Berrocal; al actor, por conocer los hechos ocurridos y omitir realizar las acciones concretas con el propósito de investigar y determinar la verdad real de los hechos...(folios 224, 267 al 295). 19) Que durante el tiempo durante el cual el actor estuvo suspendido la doctora Hanna Diermessen fungió como su sustituta, aunque con un código de puesto distinto (confesional del co-demandado a folio 474; declaración testimonial de Luis Arnoldo Hernández Araya a folio 477). 20) Que el nombramiento de la doctora Diermessen lo realizó la Dirección Regional, Pacífico Central, a cargo del Dr. López Cárdenas (declaración testimonial de Luis Arnoldo Hernández Araya, folios 476-477). En criterio del demandado López Cárdenas, los procedimientos administrativos instaurados al actor tuvieron fundamento, uno de ellos (el 070-2004) en la recomendación hecha



por la auditoría en el sentido de que se conformara un órgano director del debido proceso a fin de que se estableciera la responsabilidad administrativa del actor; y el otro (el 016-2005) en las denuncias planteadas ante la Junta de Notables designados por la Presidencia de la República para investigar a la Institución; y por denuncias del sindicato de la UNDECA. Aseveró que la separación temporal con percepción de salario se ordenó *durante el tiempo en que se realiza la investigación, bajo el expediente n.º 016-2005*; y que esa decisión tiene fundamento en el artículo 33 de la Normativa de Relaciones Laborales de la Caja Costarricense de Seguro Social; los artículos 241 y 242 del Código Procesal Civil y los artículos 8 y 10 de la Ley General de Control Interno. También negó que al actor se le haya dejado de pagar su salario; si en algún momento tuvo un atraso ello se debió a cuestiones meramente administrativas, lo que ocurre en toda la Administración Pública. Aseveró que el trámite correspondiente lo maneja la oficina de Recursos Humanos. De acuerdo con los documentos visibles de folio 72 al 83; 198 y siguientes, la investigación iniciada bajo el expediente n.º 016-2005, le fue instaurada al actor ante las denuncias planteadas por UNDECA mediante oficio SCU-792-2005 de 17 de febrero de 2005, por supuestas irregularidades que se presentan en el Área de Salud de Parrita (ver folios 6 al 10). En concreto, con ocasión de esas denuncias, en el auto inicial de apertura del procedimiento administrativo al actor se le imputó: múltiples llegadas tardías y ausencia a su lugar de trabajo; intimidar a sus subalternos así como recargar funciones, ocultar sus llegadas tardías y ausentismo; omitir atención a una trabajadora embarazada; otorgar exceso de tiempo extraordinario a la señora Rebeca Acuña; prohibirle a los guardas del Área de Salud que se llevara un registro de sus llegadas así como las del señor Ulises Acuña o sus acompañantes (ver folio 78). Puede pensarse que la sola instauración de un proceso de investigación ante la posible comisión de una falta es suficiente justificación para ordenar la separación del cargo de un trabajador. Sin embargo, ello no es enteramente cierto en todos los casos pues dependerá de la naturaleza de la imputación y de las funciones que desempeña el funcionario o funcionaria, que deberá valorarse si una medida como esas es razonable. De manera general, la Sala Constitucional ha reconocido el derecho que tienen los patronos para suspender provisionalmente a los trabajadores o funcionarios que son objeto de una investigación a fin de evitar toda posible interferencia que pueda tener el servidor en la investigación de los hechos. Cuando esa suspensión se ordena con goce de salario, no se causa ningún perjuicio al trabajador. Sin embargo, la razonabilidad y consecuente legalidad de esa medida debe valorarse en cada caso específico cuando por su medio se intenta lograr una finalidad distinta, incurriéndose en un abuso de poder (artículo 130 inciso 1º y 131 inciso 3º de la Ley General de la Administración Pública). No puede desconocer esta jurisdicción que, la sola separación de funciones de una persona trabajadora, aún decretada con derecho a percibir salario durante el tiempo que dure la separación, lleva implícita una carga psicológica y cultural que puede generar enormes perjuicios en el ámbito personal, familiar y social. Por esa razón, una medida de esta naturaleza que se acuerde en forma arbitraria o con un evidente abuso del derecho podría implicar responsabilidad civil a quien ordena la medida. En el caso en estudio, está documentado que existió una serie de denuncias iniciadas fundamentalmente por los representantes de la Unión Nacional de Empleados de la Caja y la Seguridad Social; y una usuaria en estado de embarazo quien denunció que el actor no le otorgó con diligencia, la atención que debía en su condición de mujer embarazada. Al valorar el cúmulo de imputaciones hechas al actor, llama en primer lugar la atención que una agrupación encargada de tutelar y velar por los derechos de los empleados de la entidad patronal, sea más bien la que denuncia a un empleado de la institución en relación con faltas tales como ausentismo, llegadas tardías, autorización de horas extra a otros funcionarios; que atiende personas fuera de su horario de trabajo etc... No cabe duda que existe una obligación general de denuncia en caso de comisión de ilegalidades en el desempeño de funciones públicas. Sin embargo, la acotación que se ha hecho es porque además de que resulta contrario a su naturaleza que una agrupación gremial de trabajadores denuncie a los propios empleados, por supuestas faltas cometidas, no es posible desconocer el trasfondo social dentro del cual se daban



dichas denuncias. En este particular llama la atención la nota remitida por el Fiscal general de ese sindicato al Concejo Municipal de Parrita recriminándole la nota de apoyo brindada por ese municipio a la gestión del actor (folio 176). Según el mencionado fiscal su preocupación es el *interés público* que se pudiera ver afectado y el cumplimiento del principio de justicia social. Sobre esta situación, las declaraciones del testigo Carlos Manuel Venegas Porras, quien fungió como Director Regional de Servicios Médicos de la Región Pacífico Central, son bastante reveladoras: “... *no tengo parentesco alguno con las partes, he laborado para la Caja y para el codemandado también, niega las otras de ley.- Con relación a los hechos de la demanda y su contestación declara: mi puesto era como Director Regional de Servicios Médicos, Región Pacífico Central.- Se que como en julio de dos mil tres, se resolvió un concurso de Directores de Área y el Director que estaba en Parrita, quien tenía problemas con los actores sociales del lugar, que además era muy permisivo con algunos funcionarios de la Clínica de Parrita, él se fue para Alajuela en otro cargo como médico general. En ese momento me avoqué a buscar un nuevo director de área para la Clínica de Parrita, por lo que decidí nombrar al actor como Director del Área de Salud de Parrita, esto en que el inició en principios de agosto del dos mil tres, no preciso la fecha.-*

Le giré instrucciones al actor de arreglar algunas situaciones en esa clínica, como que un grupo de cuatro o cinco personas, junto con la administradora manejaban en forma inconveniente la clínica, por ejemplo que los funcionarios que sustituían a empleados de la Clínica debían pertenecer a una determinada iglesia cristiana, además se favorecía a proveedores, siempre que fueran de esa iglesia, también había mal trato del director hacia los usuarios.- El actor tenía como función dar mejor trato a los usuarios de la comunidad.- Ya a los pocos días de ingresar el actor, ingresó la dirigencia de UNDECA, con reuniones contra el actor, para dar quejas tales como que el actor en una oficina donde se sacaban las citas médicas y afiliación se reunían empleados de la clínica, por lo que el actor giró instrucciones para que no se siguiera dando. Otra queja era que el actor no saludaba por la mañana cuando llegaba. Para mí esas quejas no tenían valor ni validez, sin embargo, siempre hubo presiones de UNDECA para que amonestara al actor.” (folios 440 y 441). Esas manifestaciones evidencian que ya desde mucho antes de que el actor asumiera sus funciones de director de la Clínica de Parrita existía en esa dependencia un clima laboral de difícil manejo; siendo precisamente que el actor fue designado con el encargo expreso de lograr una sana administración de esa dependencia. También el testigo Manuel Antonio Paniagua Chaves (psicólogo) se refirió a esa situación en estos términos:

“Yo ingresé a la Clínica en agosto del dos mil cuatro.- El clima laboral de la clínica al momento en que yo llegué el clima laboral estaba en dos grupos, el que estaba a favor y el otro en contra del actor.- En cuanto a los funcionarios de la clínica siempre habían comentarios, siempre en un clima hostil. Desconozco desde cuando se da ese clima hostil. En algún momento el actor trató de acercarse al personal, pero siento que en ese momento había una falta de entendimiento, los funcionarios se sentían que no eran escuchados por el actor y viceversa. **El actor llegó siento con la misión de organizar el clima laboral, era sana su intención, pero al final el clima envolvió la situación, era difícil escapar del contexto... Sí había resistencia del personal hacia la autoridad.”** (folio 446) La convergencia de fuerzas inmiscuidas en la administración de la Clínica de Parrita la evidencian algunos documentos en los cuales algunas organizaciones apoyaban la gestión del actor (Presidente de la Junta de Salud de Parrita y de algunas asociaciones de desarrollo, folios 11 al 15; 33 y 34,); frente a otros grupos, fundamentalmente relacionados con UNDECA (folios 146, 156, 176). De manera que al apreciar la denuncia interpuesta, particularmente por las manifestaciones hechas por el actor en una reunión mantenida con sus subalternos, no era posible abstraer lo actuado por el funcionario, de aquella situación general. Es decir, que las denuncias por supuestos abusos de poder y de agresión verbal imputadas al actor – claramente injustificables en la actuación de todo jerarca- debían valorarse atendiendo aquellas



especiales circunstancias; siendo posible entender que lo denunciado no era una situación propiciada por el funcionario sino que estaba inmiscuida toda una problemática laboral del lugar. Así las cosas, el tema a dilucidar es si representaba o no, un riesgo para la investigación o para los intereses institucionales el mantener al actor en su función de director médico ante aquellas imputaciones. La naturaleza de dichas denuncias podría justificar la decisión en uno u otro sentido. Sin embargo, al valorar lo actuado en relación con el actor, existen una serie de circunstancias que permiten considerar que aquella fue una situación de la cual se apropió el co-demandado López Cárdenas para perjudicarlo, por su negativa a aceptar el traslado a otra plaza. En efecto, no encuentra la Sala que del conjunto de denuncias hechas contra él existiera alguna con la gravedad suficiente que implicara la posibilidad de que el actor perjudicara los intereses institucionales en caso de mantenerse en el puesto; o bien, que pusiera en peligro los resultados de la investigación. Por el contrario, del propio Informe Preliminar elaborado por la Dra. Kathia Pinzón Baez y la licenciada Lill Solano Ortega, aportado por el co-demandado López Cárdenas al Centro para la Instrucción del Procedimiento Administrativo (CIPA) con el fin de que se procediera a la investigación disciplinaria administrativa instaurada a iniciativa de la UNDECA (folio 173), es posible advertir que muchas de las imputaciones hechas al actor fueron claramente justificadas en dicho informe (ver informe a folios 160 al 172). Un estudio sobre las posibles llegadas tardías o ausencias del jerarca de la clínica no justificaría tan grave medida si para ello la parte denunciante había mencionado la prueba que apoyaba ese hecho. Si recargó o no horas extra a la funcionaria Acuña Castillo era un aspecto contablemente demostrable. La supuesta falta de atención a una paciente embarazada era una denuncia que debía investigarse directamente con la denunciante, sobre la cual él no ejercía ningún poder jerárquico. Por último, la investigación de las supuestas intimidaciones al personal de la clínica no podía abstraerse –como se dijo- de la situación conflictiva que subyacía dentro de esa clínica, aún antes de su ingreso como director. Por esta razón, no encuentra la Sala que en la suspensión ordenada por el demandado, haya existido una justificación razonable; es decir, que aquella fuera una medida razonable pues no existía una posibilidad real de que pudiera interferir en la búsqueda de la verdad real de los hechos por los cuales se instauró la investigación; o bien, de que su mantenimiento en el cargo significara la posibilidad de ver perjudicados intereses institucionales. Lo actuado en relación con el actor no puede abstraerse –como se dijo- del conjunto de los demás hechos demostrados de los cuales se puede concluir que en este caso, la decisión del co-demandado López Cárdenas no tuvo una verdadera y real motivación en el interés institucional. En este aspecto, resalta el hecho de que al suspender al actor de su cargo el co-demandado nombró en el ejercicio de las funciones del actor, por períodos semestrales, a la doctora Hanna Diermissen (ver folios 523 al 526). En definitiva, por ese medio logró su objetivo de nombrar en ese puesto a dicha funcionaria, intención a la que expresamente se refirió el testigo Carlos Manuel Venegas Porras. En efecto, dicho testigo, quien fungió como Director Regional de Servicios Médicos de la región, le merecen plena credibilidad a esta Sala pues no se han dado razones para dudar de imputaciones tan directas como las que mencionó al señalar que el co-demandado López Cárdenas, segundo en jerarquía sobre él, le pidió que quitara de su puesto al actor para nombrar a una colaboradora suya de nombre Hanna Diermesen. Dijo así ese testigo:

“Ya en setiembre del dos mil cuatro, el codemandado, siendo gerente médico de la Caja y segundo en jerarquía sobre mi en grado superior, me llamó un día y me indicó que estaba preparando su salida de la Caja y me pedía que quitara al actor de su puesto para nombrar a una colaboradora suya de nombre Hannia Diermessen, a lo cual yo le respondí que eso era ilegal, pues el actor era interino, pero con un excelente resultado en su función.- Don Eduardo sentí que se molestó y me dijo que yo debía hacer eso porque él quería y era el gerente médico y me dijo: lo que yo quiero es que negocies con él para que deje la dirección de la clínica y dígame que yo le ofrezco una plaza de médico general en la Clínica de Jacó. Para mí fue sorpresivo ese pedimento, pues una vez él me



*comentó que la esposa del actor tenía cierto parentesco con la suya.- Yo le respondí que le podía conseguir una plaza como médico general, pues no tenía otra alternativa; sin embargo llamé al actor, le manifesté ese ofrecimiento, además de que se le estaba descendiendo de su plaza, él no estuvo de acuerdo.- Yo le di esa respuesta al codemandado y me insistió para que le ofreciera una plaza de médico general en Esparza, a lo que yo estuve de acuerdo en conversar con el actor y avisarle luego, pero nuevamente el actor expresó desacuerdo, por lo que yo le mandé a decir al demandado que no había aceptación por parte del actor (folios 441 y 442)”. Efectivamente, al ser suspendido el actor, la doctora Hanna Diermessen fue la profesional nombrada por el demandado para sustituirlo en sus funciones de director de clínica, aunque en una plaza distinta (declaraciones del testigo Venegas Porras a folio 442; confesional del co-demandado López Cárdenas a folio 474; del testigo Róger Mora Cortés, a folio 475; y de Luis Arnoldo Hernández Araya, a folios 476 y 477). De esta manera, es claro que la suspensión del actor de su puesto sirvió más que a los fines propios de evitar un perjuicio a la investigación, a los personales y propios, del co-demandado. La otra conducta protestada por el actor como manifestación de hostigamiento ejecutado en su contra por el co-demandado, fue la forma como fueron autorizados sus nombramientos en perjuicio directo del pago de su salario; lo anterior, porque si la acción de personal dice que su separación es por cuatro meses el co-demandado ordena realizar su pago en forma mensual, atrasándosele el pago del salario hasta por dos meses. Sobre este particular el actor mencionó que las ampliaciones de la suspensión se ordenaban por cuatro meses pero el demandado omitía la acción de personal para que se le cancelara en forma continua durante la separación por cuatro meses. Alegó que es el co-demandado López Cárdenas la persona autorizada para ordenar los pagos y que con ello se le dejó sin salario durante el mes de octubre, todo el mes de noviembre hasta la segunda quincena de diciembre cuando se le cancelaron los meses adeudados, es decir, dejándole sin salario durante dos meses y quince días. Como prueba de sus manifestaciones se cuenta con la certificación emitida por la Oficina de Recursos Humanos del Área de Salud Parrita, en la cual constan las siguientes fechas de pago: 16-09-2005, 30-09-2005, 14-10-2005, 9-12-2005, 06-01-2006, 20-01-2006 (ver folio 41); y antes de ello, durante el primer período de separación de funciones, es decir del 10 de junio al 9 de octubre, los salarios los recibió en las siguientes fechas: 08/07/2005, 22/07/2005, 02/09/2005 y 30/09/2005 (certificación a folio 105); es decir que durante el mes de agosto no percibió salario y el pago de sus salarios no fue quincenalmente puntual. Sobre esta imputación, el co-demandado López Cárdenas negó haber dejado de pagar el salario al actor. Sostuvo que si en algún momento se le había dejado de pagar su salario no había sido por iniciativa suya sino por cuestiones meramente administrativas; además, que todo el trámite lo maneja Recursos Humanos que es la encargada de ello. Sin embargo, sobre este particular resulta revelador el testimonio de Luis Arnoldo Hernández Araya, jefe de la oficina de Recursos Humanos del Hospital Max Teherán, en Quepos: **“En una oportunidad el actor mientras estuvo suspendido, tuvo un atraso en un pago, pero posteriormente se le cancelaron todos los días adeudados.- Esa situación se da a menudo cuando se tiene que mandar documentos para refrendo de la Dirección Regional, además por trabajar con fechas de cierre que hacía imposible incluir el pago para determinada quincena.-***

El Director Regional, en ese momento el Dr. López Cárdenas, era quien debía refrendar los pagos, pero si era tramitado por la Oficina de Recursos Humanos, tanto de la región como del hospital... en el caso de la suspensión del actor, así como de otros funcionarios en propiedad, me consta que se nos indicó que se nos iban a hacer los pagos en forma mensual porque iban a esperar a que saliera la resolución final. Antes de terminar el nombramiento se envía para que no existiera ningún atraso, si es normal que los nombramientos sean por tiempo definido. Esa directriz la dio el supervisor de Recursos Humanos de la Región Pacífico Central, don Guillermo Castillo, quien no me consta si tiene potestad de hacer ese cambio.-

Esa directriz debía ir avalada por el Dr. López Cárdenas. Esa directriz no recuerdo que se haya dado antes con un funcionario interino. La diferencia en pagar una suspensión corrida y pagarla mes a mes, es que si el nombramiento no llega a tiempo se puede atrasar el no pago o pago adelantado” (folio 477). Las manifestaciones del máximo jerarca de la oficina de Recursos Humanos, encargado de tramitar el pago de los salarios de la región, deja entrever la singularidad con que fue tramitado el pago del salario del actor al adoptarse respecto de él, una práctica que con anterioridad no se había dado con algún funcionario interino. Además, es claro que el trámite del pago lo realizaba esa oficina, sin embargo, su refrendo era competencia del co-demandado López Cárdenas como jerarca regional, lo que refleja el poder que en relación con la autorización de los pagos del salario tenía dicho funcionario. Como el propio co-demandado lo advierte en la contestación, es pública y notoria la posibilidad de atrasos en el pago de salarios que existe en la Administración Pública. Estos atrasos se originan de ordinario en el trámite que exige la emisión de la orden de pago a través de la respectiva acción de personal. Por esa razón, es imposible pensar que el co-demandado no fuera consciente del daño que le causaba al actor -un funcionario que aunque interino contaba con más de dos años de encontrarse en esa plaza- al autorizar el nombramiento en forma mensual y no semestral, como se había hecho con anterioridad (ver folio 113), con los potenciales atrasos que fueron acreditados. Efectivamente, de folios 107 al 112 del 504 al 514 constan copias de las acciones mensuales de personal que fueron autorizadas por el co-demandado López Cárdenas, sin que él haya dado alguna razón por la cual haya procedido en esa forma pues es evidente que por ese medio la suspensión sin goce de salario resultaba aún más gravosa para el funcionario. Como se dijo, al valorar los efectos de una suspensión, aún con goce de salario, no puede desconocerse que se genera un daño al funcionario. La comisión del daño puede estimarse justificado en las necesidades de la administración de suspender al funcionario porque de lo contrario su permanencia en el puesto podría hacer nugatoria la investigación administrativa ante la posibilidad del funcionario de interferir en la recaudación de la prueba o su contenido. Pero tal suspensión no puede perjudicar el derecho del trabajador a recibir en forma oportuna su salario. Así lo ha resuelto la Sala Constitucional desde vieja data, en defensa del derecho de toda persona trabajadora no sólo a recibir la retribución salarial, sino también a recibirla en forma oportuna, como derecho constitucionalmente protegido que es. Al respecto, en el voto constitucional n° 3425-93, de 9:24 horas de 16 de julio de 1993, dijo esa Sala:

... Reiteradamente ha sostenido la Sala, que el patrono puede, en aras del interés y de los servicios públicos y mientras concluye una investigación judicial, suspender al servidor. Pero conjugando esa facultad con el principio de inocencia a que alude el artículo 39 de la Constitución Política, la suspensión sólo puede realizarse con el reconocimiento de los salarios, por que de lo contrario, se trataría de una sanción anticipada y por ello, ilegítima (Ver Voto No. 1837-91 de las 15:45 horas del 18 de setiembre de 1991). También en el voto n° 5138-94 de 17:57 horas de 7 de setiembre de 1994; mencionó: “Sobre este derecho la Sala ha señalado que si el trabajo se concibe como un derecho del individuo cuyo ejercicio beneficia a la sociedad y que en cuanto a la persona garantiza una remuneración periódica, no podría aceptarse que el Estado reciba ese beneficio sin entregar al trabajador nada a cambio o entregándole tardíamente lo que le corresponde, por lo que el salario como remuneración debida al trabajador en virtud de un contrato de trabajo, por la labor que haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar, no es solo una obligación del empleador, sino un derecho constitucionalmente protegido “

IV Con base en los hechos que han sido acreditados, se llega a la conclusión de que lleva razón el recurrente al mostrarse disconforme con la apreciación que de los hechos y de las pruebas realizó el tribunal, pues es evidente que más allá de la instauración de un procedimiento administrativo disciplinario al que indiscutiblemente puede estar sometido cualquier funcionario, existe toda una serie de acontecimientos inadvertidos por el tribunal sentenciador, hechos que son precisamente el



fundamento de la demanda. En efecto, valorado el cúmulo de circunstancias se torna evidente que el reclamo del actor no se relaciona con la tensión en el ambiente laboral que existía en la Clínica de Parrita; como tampoco se limita a una tensión generada por la instauración de dos procedimientos administrativos. El tema que plantea el subexámine es menos simple pues se trata de la denuncia de una suspensión irrazonable con motivos distintos a los legítimamente autorizados; y por otra parte, de la lesión al derecho a percibir oportunamente el salario, ambas situaciones actuadas por el co-demandado López Cárdenas en un claro abuso del ejercicio de sus funciones de superior, con un deliberado propósito de imponer en sus funciones a otra funcionaria y sancionar ilegítima y deliberadamente al actor por su negativa a aceptar que abandonara su puesto. En la demanda, el actor manifestó que ese cúmulo de situaciones a las que fue sometido por parte del co-demandado López Cárdenas, le generó daños a nivel moral, psicológico y físico. El daño moral lo cifra en su imagen como médico, al de su familia ya que toda esta situación genera irritación en la personalidad y la interrelación con su esposa y su hija; y el aspecto económico por los atrasos en los pagos, al verse imposibilitado de cumplir en tiempo con los pagos fijos. El daño psicológico lo conceptúa en el hecho de lidiar con la persecución laboral por parte del co-demandado, que le ha producido un trastorno psicológico debiendo obtener tratamiento e incapacidades, con las consecuencias del deterioro en la salud; y por último, el daño físico, por la situación vivida a raíz de los problemas del daño moral y psicológico que le han producido deterioro físico, además de un deterioro en la imagen de su persona como médico, de verse enfrentado a procesos administrativos tediosos. Bajo tales términos, lo que el actor reclama puede configurarse dentro del concepto de daño moral, pues lo que refiere es la angustia que produjo a su persona y por su medio, a su familia, el tener que lidiar familiar y socialmente con la acongojante situación de verse suspendido irrazonablemente de su puesto; y con una afectación considerable en su ingreso económico por el atraso intencionalmente provocado en el pago de su salario. Bien advirtió el tribunal al considerar que, planteado en esos términos, el daño psicológico y el físico pueden entenderse incluidos dentro del daño moral; además de que no existe prueba alguna del supuesto daño físico. Es necesario recordar que el daño moral es una lesión a un derecho extrapatrimonial pues la perturbación se produce en las condiciones anímicas y los sentimientos de las personas. Como se trata de una lesión que hierde lo más profundo de la existencia de las personas, se dice que es un *daño in re ipsa*, de ahí que sea imposible una prueba directa de su medida o extensión. Ésta se infiere de indicios, pues cuando se lesiona la tranquilidad laboral, el honor, la psiquis es evidente la causación de un daño que puede ser valorado prudencialmente, en cada situación concreta, acorde con parámetros que otorgan los principios generales del derecho, la equidad y la razonabilidad. Es innegable que una suspensión irrazonable, en un puesto de la jerarquía del actor genera una grave lesión a su consideración profesional y una perturbación anímica personal y familiar, que aunadas a la congoja económica provocada por el retraso en el pago de su salario, le otorgan el derecho para que el co-demandado López Cárdenas, en forma solidaria con la institución patronal a raíz de lo dispuesto por el artículo 5 del Código de Trabajo, 191 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, le resarza al actor, por concepto de daño moral, la suma prudencial de diez millones de colones, monto que se estima razonable al considerar la condición personal y profesional tanto del actor como del co-demandado López Cárdenas, ambos profesionales en medicina; así como la naturaleza de las afecciones, cometidas con el deliberado propósito de dañar al actor; más los intereses legales a partir de la firmeza de esta sentencia y hasta la efectiva cancelación de ese monto.

V En consecuencia, siendo atendibles los agravios planteados por el actor-recurrente, procede revocar el fallo del tribunal en cuanto desestimó todos los extremos petitorios. Al haber demostrado el actor los actos perjudiciales provocados a su persona por parte del co-demandado López Cárdenas con ocasión de la relación laboral (artículos 5 y 14 del Código de Trabajo), deben desestimarse las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación activa y pasiva, así como

de interés actual y sine actione agit opuestas a la demanda. En su lugar, procede acoger parcialmente la demanda planteada contra Eduardo López Cárdenas y la Caja Costarricense de Seguro Social quienes deberán cancelarle en forma solidaria al actor por concepto de daño moral la suma de diez millones de colones, junto con los intereses legales respectivos a partir de la firmeza de este fallo. En lo que se refiere a los otros extremos denegados, procede mantener lo resuelto.”²

Sala Segunda 93-2008: Funcionario Municipal

“ III Como acertadamente evidenciaron las autoridades de primera y segunda instancias, el punto a dilucidar no es la existencia de las llamadas telefónicas atribuidas como falta, pues, tanto en el procedimiento administrativo como en esta sede, la demandante aceptó haberlas hecho. En efecto, en su escrito de oposición al propósito de despido, fechado 7 de octubre de 2002, expresó: “De la anterior lista debo reconocer las llamadas a los números: / A.- 380-66-27..... SR WILLIAM ALVAREZ CASTRO.....462.87 MIN. / B.-

(...) EL SEÑALADO CON LA LETRA – A – TAL COMO LO EXPRESE (sic) ES DEL SR WILLIAM ALVAREZ CASTRO, COMPAÑERO AFECTIVO DE MI PERSONA, AL CUAL ACUDO POR RAZONES DE AFINIDAD, EN BUSCA DE APOYO PUESTO QUE CONSIDERO SUFRO DE PERSECUCIÓN LABORAL, POR PARTE DE LA ALCALDÍA MUNICIPAL. ME MUESTRO EN UN TOTAL ACUERDO DE RETRIBUIR EL COSTO OCASIONADO DE LAS LLAMADAS. / LO SEÑALADO CON LA LETRA –B– SE REFIEREN (sic) A LLAMADAS DE ESTRICTO ORDEN LABORAL, LOS CUATRO PRIMEROS COMPAÑEROS DE LABORES Y EL ÚLTIMO DE LA CONTRALORÍA GENERAL DE LA REPÚBLICA. / (...) DE LA ANTERIOR LISTA DE LLAMADAS DEBO RECONOCER LAS EFECTUADAS AL SEÑOR WILLIAM ÁLVAREZ CASTRO EN TOTAL 174 MINUTOS, LAS CUALES ESTOY DISPUESTA A CANCELAR EN EL MOMENTO QUE SU AUTORIDAD ASI LO DECIDA. / **De lo anterior se deduce, que si bien es cierto la suscrita realizó llamadas, también es notorio, que no sólo mi persona tenía acceso a la línea telefónica y, por ende tratar de endilgarme la responsabilidad en su totalidad no es justo ni equitativo. El resarcir el daño causado, es una forma evidente de buena fe, que da lugar a reconocer el error cometido. / (...) / Reconocí en líneas anteriores, la responsabilidad que me ocupa con relación a las llamadas al celular 380-66-27, responsabilidad que me obliga a cancelar lo debido por dichas llamadas, pero que no acarrea en su magnitud dimensionada una sanción tan incriminante (sic) como el despido pretendido.**” (La negrita es agregada, folios 104, 109 y 111). Lo que se debe determinar es, entonces, si esa conducta es lo suficientemente grave como para que la sanción impuesta pueda ser considerada acorde con los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Para alcanzar ese objetivo, conviene hacer un recuento cronológico de los acontecimientos relevantes acaecidos durante el tiempo que la actora prestó sus servicios al ente accionado.

IV Doña Ingrid comenzó a trabajar para la Municipalidad de Moravia, como oficinista 3, el 14 de marzo de 1998. Entre otras tareas, le correspondía elaborar acciones de personal y de vacaciones y tramitar pagos, incapacidades y permisos laborales. A mediados de 1999, con el aval de la Contraloría General de la República, fue recalificada a técnica y profesional 1 y se le designó como encargada de Recursos Humanos. Aunque ese cargo no estaba contemplado dentro de la organización de la entidad accionada, lo desempeñó adscrito al despacho del alcalde. En enero de 2002 el ente corporativo adoptó una nueva nomenclatura y, en virtud de ella, su puesto y perfil fueron encasillados como “Técnica 5”. Ese mismo año se creó la División de Planificación Administrativa y Recursos Humanos y se designó al M.Sc. Marvin Valverde Tenorio como su



director. Como parte de esa División, se estableció la Unidad de Recursos Humanos y la demandante se hizo cargo de ella (contestación afirmativa de los hechos de la demanda, folios 2 y 311). A solicitud del M.Sc. Valverde Tenorio, ella efectuó un estudio de puestos en la Municipalidad, gracias al cual determinó que los cargos de contralor de servicios y contador municipal, ocupados, respectivamente, por los señores Alexis Matamoros Montero y William Milton Alfaro Arroyo, habían sido reclasificados a profesional 2, sin que sus titulares reunieran los requisitos exigidos, a saber: el grado académico de Bachiller profesional y su incorporación al Colegio respectivo. El resultado de ese estudio fue hecho del conocimiento del señor Valverde Tenorio, quien lo elevó al alcalde, licenciado Óscar Ureña Huertas. El 6 de febrero siguiente, en oficio N° 12-2002 dirigido a su jefe inmediato, ella documentó su oposición a lo actuado por la corporación en lo relativo a esos cargos y advirtió sobre las consecuencias de una eventual auditoria, a efecto de salvar su responsabilidad. Además, rechazó la solicitud de pago por dedicación exclusiva planteada por su superior (demanda a folios 2 y 3 y folios 10 y 11). El 18 de febrero, el alcalde le ordenó tramitar ese pago, responsabilizándola de cualquier atraso (memorando N° DAMM 092- 2002, a folio 12); le informó que, de acuerdo con el nuevo organigrama aprobado por el Concejo y refrendado por la Contraloría, las funciones de Recursos Humanos eran de resorte exclusivo y quedaban bajo la responsabilidad del Director de la División de Planificación Administrativa, quien sería el responsable de las relaciones internas o externas en el área de recursos humanos y de la representación del ente en la Comisión de Carrera Municipal y le ordenó hacer entrega formal de su oficina antes del martes siguiente, para destinarla al área de cómputo y acatar las directrices de su jefe inmediato, el cual le detallaría sus funciones como técnica 5 en la Dirección de Planificación Administrativa (oficio N° DAMM 093-2002 a folio 13). El día siguiente, el M.Sc. Valverde Tenorio le delimitó sus funciones (oficio N° DPAMM 02- 2002, titulado “*Definición de competencias*”, a folios 14-16), en tanto que el contador municipal, señor Milton Alfaro Arroyo, le informó que el pago por dedicación exclusiva al M.Sc. Valverde Tenorio no fue incluido en el presupuesto ordinario del período 2002 (nota de folio 17). El 22 de abril, el señor Valverde Tenorio le pidió realizar los cambios y formular las recomendaciones necesarias en la distribución del capital humano municipal para poder contar con una mejor política en el manejo del personal (oficio N° DPAMM 15-2002, a folios 20-21). El 3 de mayo, ella le solicitó al M.Sc. Valverde Tenorio la aclaración de las incongruencias que, a su juicio, contenía el oficio DPAMM 15-2002 y formuló una serie de observaciones en relación con la problemática presentada con las vacaciones de períodos anteriores aún no disfrutadas por el personal (nota de folios 22-23). El 13 de mayo, en nota dirigida a ese mismo funcionario, se refirió a los errores en la confección de planillas, planteados por el contador municipal y rechazó las afirmaciones de este (folios 24-25). El 10 de junio, don Marvin le comunicó que la Dirección de Planificación Administrativa y Recursos Humanos asumía la administración del Cementerio Municipal y que, por haber intervenido en la consecución de materiales y equipo para ese servicio, a partir de esa fecha ella asumiría la responsabilidad administrativa de orientar la tramitación de los documentos para su buen manejo. Además, le recomendó realizar un inventario y determinar sus principales necesidades (oficio N° DPARHMM 26-2002, denominado “*entrega de activo 991/B*”, a folio 26). El 28 de junio, la actora le comunicó al señor Valverde Tenorio sus observaciones sobre las prioridades y necesidades del cementerio y sugirió confeccionar un plano catastrado, elaborar los avalúos, realizar un diagnóstico de las necesidades de las instalaciones, la situación de los derechos y las condiciones de los funcionarios que ahí colaboran y recavar información sobre los procesos y trámites anteriores, con la finalidad de contar con una base de datos organizada para atender eficientemente las consultas de las personas usuarias (oficio N° 44- 2002, a folios 27-28). El 5 de julio, el alcalde le indicó al Lic. José Luis Ocampo, Jefe de Recursos Humanos, lo siguiente “*Del Memorando # 044-2002, que envió la funcionaria Ingrid Jiménez (adjunto), sobre el Cementerio pude interpretar que este programa requiere de especial atención, por lo que le sugiero que a partir de hoy la funcionaria en mención se dedique en forma exclusiva a ese importante tema del Cementerio que requiere algún*

*funcionario a tiempo completo.” (Memorandum N° DAMM 463- 2002, a folio 29). El 15 de julio, el M.Sc. Valverde Tenorio le comunicó al auditor interno que los errores en las planillas presentadas al Departamento de Contabilidad se debían a la forma rudimentaria de confeccionarlas y que se estaban haciendo los esfuerzos necesarios para eliminarlos mediante una aplicación informática. Además, le puntualizó que la planilla oficial es la presentada al Banco Nacional de Costa Rica, la cual, al haber sido depurada y firmada por los respectivos responsables, no contiene errores ni presenta situaciones anómalas (oficio N° DPAMM 30- 2002, a folios 30-31). El 18 de julio, la accionante le indicó al M.Sc. Valverde Tenorio lo siguiente: “*En forma verbal me he enterado de mi traslado a trámites del Cementerio, por decisión del señor Alcalde. / De la manera más atenta, le solicito se me envíe por escrito dicho nombramiento, ya que hasta este momento no he recibido notificación alguna ni de su oficina ni del Despacho del Alcalde, excepto la burla de todos los compañeros que me llaman ‘Panteonera’.*” (Nota a folio 32). En esa misma fecha, por oficio N° DPAMM 33-2002, el M.Sc. Valverde Tenorio le comunicó que: “*En atención al oficio D.A.M.M 488-2002, donde indica que la funcionaria Ingrid Jiménez **“seguirá encargándose de lo relativo a los trámites administrativos del Cementerio Municipal”, le indico que acogiéndome a la Ley General de Administración Pública, en su Título V, Sección Segunda, artículos 107,108,109,110, la funcionaria mencionada será trasladada. / No omito manifestarle que en conversación sostenida el día lunes 16 de julio del año en curso, en la reunión de jefaturas, le mencione (sic) que no era conveniente actuar de esa manera, ya que la funcionaria se encuentra calificada y capacitada para realizar las funciones y competencias de Recursos Humanos. / En acatamiento de su mandato le indico que a partir de esta fecha la colaboradora Ingrid Jiménez Fernández, no laborara (sic) para Recursos Humanos, designando las competencias al Lic. José Luis Ocampo Rojas y al señor Roque Solís Castro como Planillero.***” (Oficio N° DPAMM 30- 2002, a folio 33). El 19 de agosto la actora le remitió dos oficios a su jefe inmediato. En uno le formulaba varias peticiones relacionadas con la administración del Cementerio (oficio N° 15- 2002, a folio 34). En el otro le exteriorizaba que su traslado se dio de manera arbitraria y abrupta, sin que existiera cuestionamiento alguno de sus labores como encargada de Recursos Humanos; daba cuenta del estado y condiciones en que encontró la oficina situada en el Cementerio; denunciaba la falta de implementos de aseos y suministros básicos; se quejaba del material y equipo asignados y calificaba lo sucedido como una clara persecución en su contra por no haberse “(...) *prestado a actos de corrupción.*” (Oficio N° 14-2002, a folios 35-36). El 8 de octubre, el alcalde le comunicó que a partir del 14 siguiente “(...) *usted deberá presentarse a marcar su tarjeta de entrada y salida de labores en las oficinas administrativas. Posterior a su marca de ingreso, deberá estar en funciones en las Oficinas del Cementerio a más tardar a las 8:30 horas de la mañana, pudiendo retirarse a las 15:30 horas a efectos de marcar la salida.*” (Memorandum, a folio 38). El 11 de octubre, ella le manifestó al Alcalde que “(...) *en reiteradas ocasiones, he solicitado que por lo menos, una vez por semana se envíe un compañero a retirar la documentación que se genera en la Administración del Cementerio y aun no he tenido respuesta, la última vez que se presentó un compañero fue hoy hace 22 días, y hasta la fecha ni siquiera he recibido respuesta de su Oficina a los documentos enviados.*” (Oficio N° 028- 2002, a folio 39). El 17 de octubre, le remitió a su jefe inmediato un recibo telefónico, junto con una nota en la que manifestó lo siguiente: “(...) *es importante hacer notar que, mientras el teléfono sea compartido con la casa del guarda del Cementerio, no asumo ninguna responsabilidad por el exceso que se de (sic) en los montos del mismo (sic), ya que no es seguro que se utilice únicamente por la Oficina de (sic) mi cargo.*” (Oficio N° 030- 2002, a folio 40). El 22 de octubre hizo de su conocimiento que se presentó “(...) *el viernes 18, lunes 21 y martes 22, a la Municipalidad a marcar y no existe tarjeta con mi nombre, unido a lo anterior, me he dado cuenta, que la única que marca en el Cementerio soy yo, según me comentan los compañeros que laboran en el cementerio, ellos nunca han marcado, esto evidencia una vez más, la persecución que se ha orquestado contra mí, por parte del Despacho del Alcalde. / Considero importante hacer notar, que si se requiere la marca igual que en (sic) Plantel Municipal, debería ubicarse un reloj marcador en**



el Cementerio.” (Oficio N° 032- 2002, a folio 41). El 28 de octubre se pronunció sobre la acción de personal 507-2002 (folio 43), mediante la cual le otorgaban 14 días de vacaciones pendientes y que no quiso recibir, en estos términos: “(...) *da la impresión que sigue existiendo una clara persecución en mi contra, le solicito que también me indique con base en que (sic) se me están dando catorce días, si según mi registro, los días que me quedan pendientes son dos, me parece una situación muy sospechosa.*” (oficio N° 035-2002, dirigido al señor Valverde Tenorio, a folio 42). En esa misma fecha, el Departamento de Recursos Humanos le informó al alcalde “(...) **QUE SE LE NOTIFICA A LA SRA. INGRID JIMÉNEZ FERNÁNDEZ EN SU RESPECTIVA ACCIÓN DE PERSONAL EL ENVÍO DE SUS VACACIONES. / DICHA FUNCIONARIA NO QUISO FIRMAR, POR LO QUE NUESTRO DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS YA HIZO EL CUMPLIMIENTO, SOLICITAMOS A MAYOR (sic) BREVEDAD SOLUCIONAR ESTE PROBLEMA.**” (Nota a folio 44). El 7 de noviembre, ella le comunicó al señor Valverde Tenorio “(...) *que hasta el día de hoy me he acogido a lo que establece la Convención Colectiva y el Código Municipal, con relación a los cinco días con goce de salario para presentar la Oposición al Despido, por lo que le indico que mañana me presentaré a laborar normalmente.*” (Nota, a folio 45). En esa misma fecha, el señor Valverde Tenorio le respondió la nota anterior, indicándole que, “(...) *con relación a los cinco días con goce de salario para presentar la oposición al despido, se le recuerda que el día 28 de noviembre del (sic) 2002 se le notificó sobre el disfrute de 14 días de vacaciones los cuales se extienden hasta el 12 de noviembre del año en curso, además del (sic) que el 1 de noviembre se le depositó su respectivo pago de sus vacaciones.*” (Oficio N° R.H.M.M. 47-2002, a folio 49). El 8 de noviembre, la actora respondió ese oficio, indicándole, en lo conducente, a su jefe inmediato “6. *Que como lo señala usted, el día 1 de noviembre se me depositó el respectivo pago de vacaciones sin cumplir con el procedimiento legal ya que no existe el documento de respaldo para tal egreso. / (...) / 8. Que hasta este momento me encuentro laborando y me he acogido a lo señalado en el punto 3, por lo que no estoy de manera voluntaria disfrutando de mis vacaciones, ni al pago correspondiente por adelanto que contempla la convención colectiva, derecho que me reservo a ser utilizado en el momento que legalmente corresponda. / 9. Que hasta no recibir una respuesta satisfactoria a la presente, continuaré en el desempeño de mis funciones.*” (Oficio N° 038-2002, a folios 46-47). El 14 de noviembre, el M.Sc. Valverde Tenorio le contestó que “**b. El envío a vacaciones, fue por mandato expreso del señor Alcalde Lic. Oscar Ureña Huertas, por lo que se acató el lineamiento de “Otorgarle todos los días que tenga como saldo de acuerdo con la solicitud del Concejo Municipal” / (...) / i. Según los registros de la sección de Recursos Humanos, UD estaba en dicha ocasión en vacaciones (...). / (...) / iii. En ningún momento se le esta (sic) violando su condición de trabajadora para tomar los días correspondientes para su justa defensa, por lo que al estar en tiempo de vacaciones pudo asumirlos sin ningún contratempo y a la vez disponer de los recursos asignados en el pago de sus vacaciones. / h. El hecho de que estuvo trabajando durante su tiempo de vacaciones, por esta Dirección es considerado muy noble por parte suya, pero para efectos Administrativos UD. se encontraba gozando de vacaciones, por lo que se procedió a pagarle un día después de su ingreso según consta en la Planilla número 13-11-02 del 07 al 13 de noviembre, a fin de seguir con su normal función dentro de la Oficina Administrativa del Cementerio.**” (Oficio N° DPAMM 50-2002, de folios 64-65). El 21 de noviembre, ese mismo funcionario le manifestó lo siguiente: “(...) *nuevamente le solicito muy respetuosamente realizar informe de labores sobre su gestión en la Oficina Administrativa del Cementerio, esto con el fin de brindar informe a la Auditoría Interna Municipal. / Dicho informe deberá ser presentado este 29 de noviembre del (sic) 2002.*” (Oficio N° 53- 2002, a folio 66). Ese mismo día, la actora le comunicó al señor Valverde Tenorio que “*En relación con su nota DPAMM 50-2002 y DPAMM 53-2002, me permito indicarle que la misma (sic) es una más de las que he recibido en los últimos meses, como producto de una larga cadena de hechos, que evidencian claramente la persecución que ustedes han orquestado en mi contra. / (...) / (...) es cierto como le (sic) consta a mis compañeros, que me he presentado todos los días a laborar, excepto los cinco días a que tenía*



derecho de conformidad con la Convención Colectiva vigente. / (...) Es increíble la crueldad con que he sido tratada, que usted fue capaz de enviar esa nota para engrosar el expediente de despido, haciéndolo ver como una negligencia de mi parte o un acto de rebeldía aduciendo que no lo quise recibir, cuando quedó totalmente probado, que no lo recibí por no estar firmado y por lo tanto era un borrador más, no un oficio, no obstante usted lo firmó posteriormente y lo adjunto al expediente, con lo cual usted está faltando a la verdad y alterando documentos y expedientes que pueden llevar a la administración a tomar decisiones equivocadas (...)" (Nota de folios 67-68). Por nota del 9 de diciembre, la actora se dirigió al alcalde para "(...) solicitarle retirar de mi expediente administrativo los documentos DPAMM 50-2002, DPAMM 52-2002, DPAMM 53-2002, que se encuentra (sic) sin foliar y ha (sic) sido agregados posteriormente al día de la audiencia (...) la revisión mediante la cual observé lo señalado fue en presencia de la señora Roxana Vega, Raúl Gómez, Farol Quesada y William Álvarez." (Folio 69). Finalmente, mediante nota del 17 de diciembre, el alcalde le contestó que "Hemos tomado nota de su solicitud de fecha 9 de diciembre, sin embargo ya el expediente se encuentra foliado y se remitió al Juzgado Laboral de Mayor Cuantía del II Circuito Judicial (...)" (Folio 70).

V El recuento que antecede permite concluir que, entre el 14 de enero de 1998 –fecha de inicio de labores– y principios del año 2002, la situación laboral de la actora transcurrió sin mayores contratiempos o conflictos. A partir de febrero de ese año, con los cambios en el organigrama y, particularmente, con la creación de la Dirección de Planificación Administrativa y Recursos Humanos, se comienza a generar una situación conflictiva, en la cual se conjugan varios factores. El estudio de puestos que le correspondió efectuar en la Municipalidad, el señalamiento de irregularidades en la reclasificación de los cargos de contralor de servicios y contador municipal y sus observaciones sobre la improcedencia del pago del plus de dedicación exclusiva a su jefe inmediato, M.Sc. Marvin Valverde Tenorio, marcan el cambio en la relación profesional e interpersonal con sus superiores, en especial con el alcalde, licenciado Óscar Ureña Huertas. Desde entonces, su cuestionamiento de la legalidad de ciertos actos y su negativa inicial a ejecutarlos fue determinante para que se le irrespetara profesionalmente, se le aislara y se le relegara. Primero, se rompió la cordialidad en las comunicaciones dirigidas a ella y se optó por omitir referirse a sus observaciones y girarle órdenes precisas con amenazas solapadas. Luego, se le excluyó de la unidad de recursos humanos, se le ordenó entregar su oficina, se le limitaron sus funciones y se le asignaron otras menos importantes. Más tarde, le variaron las que venía desempeñando y le endosaron la responsabilidad administrativa de orientar la tramitación de los documentos en el Cementerio General de San Vicente (folio 26 y 29). Y, a pesar de esos cambios, ella asumió con responsabilidad sus nuevas funciones y realizó observaciones positivas para mejorar el servicio y la atención a las personas usuarias. Entonces, para continuar con el plan deliberado de aislamiento, el alcalde ordenó sacarla del edificio municipal y trasladarla a un espacio físico en el Cementerio, en donde nunca antes había existido oficina de trámite, que no solo no fue acondicionado como correspondía, sino que carecía de las condiciones de higiene necesarias. El irrespeto era tal que de su inminente traslado se enteró por los comentarios y burlas de sus compañeros y compañeras, quienes llegaron, incluso, a llamarla "panteonera" en tono despectivo. Las condiciones del lugar en donde fue ubicada atentaban contra su dignidad y trayectoria dentro de la institución, pues, como ella misma relató, "El traslado físico se dio de manera abrupta, sin previo aviso ni coordinación con la suscrita, ya que cuando me di cuenta todas mis pertenencias estaban siendo trasladadas a la oficina del cementerio. Cuando llegué la oficina del Cementerio, estaba sucia en un marcado estado de abandono, sin mobiliario, al punto de que el señor Luis Paulino Vagas consiguió un escritorio prestado. Los documentos estaban en el suelo, donde aún se encuentran, ya que no hay mobiliario donde acomodarlos. El sitio de trabajo no se aseo (sic) antes del traslado, y peor aún no se me ha facilitado ningún suministro para hacerlo. Después la suscrita sin tener la responsabilidad de labores misceláneas, le correspondió limpiar desde los



pisos hasta los vidrios. Tampoco se me ha (sic) facilitado suministros básicos como papel higiénico, jabón, desinfectante, cloro y otros, ya que tengo que utilizar un servicio sanitario que es para el público y soy yo quien tiene que asearlo. Posteriormente me dieron un equipo que como usted sabe y en el presente documento lo puede notar, no cumple con los estándares mínimos necesarios ya que es equipo de desecho municipal, lo que implica que los usuarios deben regresar para recoger la documentación posterior al trámite, unido a lo anterior se estaba construyendo un programa de cómputo para tener la base de datos y que los usuarios fueran únicamente a pagar a las Oficinas Centrales”. (Folio 35). Los testimonios evacuados confirman esa situación. Así, el testigo Marlene Corrales Monge expresó: “Después de esto es que la pasaron a las oficinas del cementerio, que no es oficina, sino es donde vive el guarda, y ahí hay un aposento que se habilitó como oficina, sólo (sic) había un sillón, le trasladaron la computadora, pero en lo demás ella carecía de lo indispensable para realizar sus funciones. **Además si nunca había habido una persona realizando esas funciones en el cementerio, únicamente fue cuando la pasaron a ella, ya que una vez que fue despedida no la volvieron a ocuparla (sic) (...). No contaba con cortinas, las condiciones no eran las más indicadas para la apertura de una oficina. Tiene un ventanal grande y la señora Jiménez tuvo que poner una sábana para tapar el reflejo de las tumbas, y para poder utilizar el equipo de cómputo. Si el guarda del cementerio tenía una familia y esa casa es ocupada por su familia y por él (...).**” (Lo destacado no es del original, folios 331-334). El deponente William Gerardo Álvarez Castro manifestó: “No siendo eso poco, **las instalaciones en las que se le instaló a ella eran propias de una película de miedo, la oficina estaba sucia, había ido yo inclusive a esa oficina y tenía el guarda una camilla donde funcionaba (...).**” (Lo destacado no es del original, folios 335-338). Tales aseveraciones ni siquiera fueron refutadas por el ente demandado. Como si eso fuese poco, se le ordenó presentarse a registrar su asistencia a las oficinas administrativas de la Municipalidad dos veces al día: en la mañana y en la tarde: “(...) **deberá presentarse a marcar su tarjeta de entrada y salida de labores en las oficinas administrativas. Posterior a su marca de ingreso, deberá estar en funciones en las Oficinas del Cementerio a más tardar a las 8:30 horas de la mañana, pudiendo retirarse a las 15:30 horas a efectos de marcar la salida.**” (Folio 38). Sobre el particular, los testigos expresaron: “Hay unos ochocientos metros de la municipalidad hasta el cementerio. La actora tenía que marcar en la Municipalidad e irse al cementerio. **Yo tenía que pasar con ella a que pasara la tarjeta y al final se la quitaron y el guarda tenía que firmar un vale que sí se había presentado a firmar.**” (Testimonio de Marlene Corrales Monge, a folios 331-334. Lo destacado no es del original). “**La distancia entre el cementerio y la Municipalidad de Moravia es de aproximadamente un kilómetro. Ella en realidad mucho tiempo no tuvo que marcar, después de cierto momento la pusieron a marcar (...).**” (Declaración de William Gerardo Álvarez Castro, a folios 335-338. Lo destacado no es del original.) Inexplicablemente, era la única funcionaria destacada en el cementerio que estaba obligada a registrar su asistencia en las oficinas administrativas. Los otros servidores no lo hacían (folio 41). Y la Sala no aprecia que hubiese razones propias del servicio que justifiquen esa diferencia de trato, sobre todo si se toma en cuenta que implicaba dedicar una hora de su jornada diaria. Por otra parte, llama la atención que, pese a la supuesta trascendencia de la labor realizada en el Cementerio, no se le asignó a ningún funcionario retirar la documentación generada, al grado que la actora debió advertirlo. En relación con sus “nuevas” funciones, cabe destacar lo consignado por el M.Sc. Marvin Valverde Tenorio en su oficio N° DPAMM 33-2002 del 18 de julio de 2002, antes transcrito, mediante el cual revela no solo que se trató de una actuación inconveniente y antojadiza, sino también de un descenso en sus funciones (ver folio 33). En su oficio DPAMM 42-2002, del 28 de octubre de 2002 - cuestionado por la actora-, el señor Valverde Tenorio deja clarísima la situación cuando se refiere, entre otras cosas, a lo siguiente: “a. *En cuanto al traslado de su persona al Cementerio, esto se dio por: / i. Decisión del señor Alcalde Municipal / ii. No medio (sic) un estudio al respecto, sino que la intención era habilitar*

la oficina del Cementerio y desde ahí se establecieran los controles necesarios para variar la situación precaria en que se venía desarrollando el cementerio. / (...) / c. En cuanto a las condiciones laborales, esta División tiene claro que se encuentra en total desventaja la oficina de Administración del Cementerio, ya que al estar totalmente fuera de las oficinas administrativas, los trámites se han vuelto engorrosos, se duplica el tipo de trabajo, los usuarios del servicio se ven expuestos a trámites (sic) poco ágiles y sobre todo recorrer distancias de un sitio a otro provocando malestar entre los usuarios de este servicio (...) / a. Con respecto a los trámites que se vienen realizando del cementerio, es importante aclarar: / i. Desde el momento que la administración del Cementerio fue trasladada a la Oficina del Cementerio, se ha entorpecido la coordinación, provocando una serie de trastornos en los trámites, de ahí que suceda lo señalado por su parte en el punto 1 -3, por lo que se ha dado un entramamiento a los procesos que deberían ser más ágiles y simples, tales como lo ha señalado la Ley 82220 (sic). / ii. Considero oportuno que la oficina administrativa del cementerio se traslade al Edificio Administrativo, esto con el fin de eliminar tanta distorsión que se ha venido presentando y de este modo brindar una mejor atención al usuario. / (...) / a. En cuanto a venir a marcar la hora de entrada y salida, esto se debe a solicitud del Señor Alcalde, el (sic) ha indicado que UD no está exonerada de la marca del reloj. / (...) / c. En cuanto al aspecto que los compañeros del cementerio no marcan, esto se debe al tipo de atención que realizan y que han estado exonerados desde que estuvieron dependiendo de la DIOSMM. / (...) / 11. Es importante tener claro que esta Dirección tiene claro que el uso del teléfono en el Cementerio se enfrenta a la siguiente situación: / a. Habita una familia en la casa del cementerio, la cual utiliza el teléfono / (...) / c. No se ha establecido un control sobre el uso de este recurso (...)" (Folios 50-53 y 54-57). No cabe, entonces, la menor duda de que ella fue objeto de un comportamiento abusivo por parte de sus superiores jerárquicos, quienes, de manera sistemática, la fueron colocando en una típica situación de acoso moral y, finalmente, cuando observaron que no iba a dejar su trabajo, decidieron iniciarle el procedimiento disciplinario que ha dado lugar a este asunto.

VI El artículo 72, inciso d), del Código de Trabajo prohíbe "Usar los útiles y herramientas suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél a que están normalmente destinados (...)". En contra de lo que se afirma en el recurso, el grave quebrantamiento de esa norma, aunque se haya verificado una vez y no haya habido apercibimiento previo, puede dar lugar al despido sin responsabilidad patronal, en los términos del inciso l) del ordinal 81 *ibídem*, toda vez que, como regla general, resulta censurable la conducta de toda persona trabajadora que, desatendiendo sus obligaciones laborales, ocupe los instrumentos de trabajo en finalidades distintas a aquellas para las cuales se le han confiado. Sin embargo, en este asunto concreto, no es posible concluir, como lo hizo el Tribunal, que el uso del teléfono por parte de la señora Jiménez Fernández, para realizar llamadas personales a su compañero sentimental, sea de tal gravedad que justifique la ruptura de su relación estatutaria de servicio. Las circunstancias en que se verificó ese comportamiento provocan que no haya correspondencia entre la falta cometida y la sanción impuesta, con lo cual esta resulta desproporcionada. La indiscutible situación de desmejora en sus condiciones laborales y de aislamiento de sus compañeros y compañeras de trabajo, con quienes compartía a diario, a la que la sometieron sus superiores inmediatos, debieron provocarles muchísima ansiedad y no es aventurado suponer que la desestabilizaron emocionalmente. En ese contexto, es comprensible su necesidad de comunicación con una persona de su confianza, su compañero y que, para satisfacerla, recurriera al teléfono que había sido puesto a su disposición para ejecutar sus labores. No obstante la gravedad de lo que vivía, de los folios 98 a 109 y 119 a 129 del expediente se desprende que ella lo utilizó un promedio diario de 19,90, 12,27 y 7,35 minutos durante 9, 19 y 4 días correspondientes, por su orden, a los meses de agosto, septiembre y octubre de 2002. Y, dentro del contexto en que se dieron, esos tiempos promedios de duración de las llamadas no resultan, pues, excesivos e impiden concluir que el abuso acusado existiese con la magnitud que



ha querido atribuírsele. Tanto es así que no existe indicio alguno de que esa conducta se apreciara en el período anterior a los hechos relatados o durante su permanencia en las oficinas centrales. En todo caso, lo fundamental es destacar que se está en presencia de una conducta reactiva; es decir, buscada por los propios personeros de la entidad demandada, que, por eso mismo, no puede justificar una medida en apariencia legítima pero cuya finalidad es absolutamente reprochable. Conviene no olvidar que, como lo exige el artículo 21 del Código Civil, “*Los derechos deberán ejercitarse conforme con las exigencias de la buena fe.*” y que “*La ley no ampara el abuso del derecho o el ejercicio antisocial de éste. Todo acto u omisión en un contrato, que por la intención de su autor, por su objeto o por las circunstancias en que se realice, sobrepase manifiestamente los límites normales del ejercicio de un derecho, con daño para tercero o para la contraparte, dará lugar a la correspondiente indemnización y a la adopción de las medidas judiciales o administrativas que impidan la persistencia en el abuso.*” (Artículo 22 *ibidem*).

VII El artículo 11 de la *Constitución Política* dispone que “*Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad y no pueden arrogarse facultades que la ley no les concede. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal de sus actos es pública.*” En concordancia con ese alto precepto, la *Ley General de la Administración Pública* dedica una sección, la segunda, del capítulo segundo, “*De la relación jerárquica*”, del título cuarto, “*De las relaciones interorgánicas*”, de su libro primero, “*Del régimen jurídico*”, a regular el denominado “*deber de obediencia*”, cuya finalidad es conciliar la necesaria existencia de una línea de mando al interior de cualquier administración pública con las exigencias propias de la legalidad en el quehacer administrativo. Por regla general, toda persona al servicio de un órgano o ente público está obligado a obedecer las órdenes particulares, instrucciones o circulares de su superior jerárquico, sea o no inmediato (artículo 107), salvo que tengan por objeto la realización de actos evidentemente extraños a su competencia o que sean manifiestamente arbitrarios por constituir delito (artículo 108). Ahora bien, cuando el acto ordenado sea contrario al ordenamiento jurídico por cualquier otro concepto, es obligación del o de la inferior “*(...) consignar y enviar por escrito sus objeciones al jerarca, quien tendrá la obligación de acusar recibo.*” De esa manera, por un lado, logra que no recaiga sobre él o ella las consecuencias de una eventual responsabilidad civil y, por el otro, contribuye con una sana administración y se resguarda la especial vinculación que supone el principio de legalidad. Desde esta última perspectiva, se establece una suerte de control cruzado que convierte al funcionariado en vigilante del quehacer institucional y busca prevenir errores y, eventualmente, prácticas de corrupción que luego pretenden justificarse en desconocimiento o ignorancia. En otras palabras, la obediencia administrativa no es ni puede ser ciega porque el primer compromiso es con el bloque de legalidad en su conjunto. Y ello es más cierto cuando está de por medio el manejo de fondos públicos. De ahí que, en las relaciones estatutarias de servicio, no todo cuestionamiento de la actuación del superior jerárquico puede considerarse, sin más, como una actitud displicente, ni sea factible atribuirle a una persona que señala vicios en un acto una intención reprochable. En este asunto, se acusó a la actora de haberse negado reiteradamente a recibir y firmar documentos y se le calificó de rebelde por no haber querido disfrutar de unas vacaciones a las que, según ella, no tenía derecho. Con la prueba aportada, no es posible sostener que haya incurrido en esos comportamientos irregulares toda vez que se limitó a señalar problemas de legalidad en algunas decisiones de sus superiores jerárquicos cuya inexistencia no fue demostrada en esta sede. Incluso, las razones de su negativa inicial a tramitar el pago por dedicación exclusiva al M.Sc. Valverde Tenorio fueron confirmadas por el propio contador municipal. También se demostró que la acción de personal mediante la cual se le ordenaba irse de vacaciones no estaba firmada cuando se negó a recibirla y nunca se aclaró si tenía o no derecho a disfrutar esos días, como correspondía haberlo hecho. Si de atenerse a los indicios se trata, sorprende que sus superiores confundan el derecho a una licencia con goce de salario con el derecho a vacaciones, al punto de que hayan

considerado que dentro de los días otorgados por este último concepto. Así las cosas, no queda más que concluir que esta otra falta está completamente ayuna de prueba, lo que confirma que el despido careció de causa.

VIII En el voto de esta Sala N° 2005-655, de las 14:05 horas del 3 de agosto de 2005, se indicó: “El término “mobbing” (o acoso moral en el trabajo) (...) procede del verbo inglés “to mob” que significa “asaltar” o “acosar”. (María de los Ángeles López Cabarcos y Paula Vásquez Rodríguez. “Mobbing. Cómo prevenir, identificar y solucionar el acoso psicológico en el trabajo”. Madrid, Ediciones Pirámide, 2003, p. 50). El acoso moral en el trabajo ha sido definido por Leymann, como una “situación en la que una persona o grupo de personas ejercen una violencia psicológica extrema, de forma sistemática y recurrente (como media una vez por semana) y durante un tiempo prolongado (como media durante unos 6 meses) sobre otra persona o personas, respecto de las que mantiene una relación asimétrica de poder, en el lugar de trabajo con la finalidad de destruir las redes de comunicación de la víctima o víctimas, destruir su reputación, perturbar el ejercicio de sus labores y lograr que finalmente esa persona o personas acaben abandonando el lugar de trabajo”. (María Dolores Rubio de Medina. “Extinción del contrato laboral por acoso moral – mobbing-.” Barcelona, Editorial Bosch, S.A., 2002, pp. 10-11). El hostigamiento puede ser vertical, horizontal o mixto. Es vertical cuando la conducta hostigadora proviene del jerarca (esta modalidad se conoce como “bossing”). Es horizontal cuando el acoso es provocado por los propios compañeros y el mixto se da por una combinación entre el acoso propiciado por la jefatura –por acción u omisión– y los compañeros. De conformidad con la doctrina, esta última modalidad es la habitual (idem, pp. 12-13). Luego, de la concepción doctrinal del “mobbing” se desprenden varias características comunes, entre las que se señalan: a) La intencionalidad: tiene como fin minar la autoestima y la dignidad del acosado. b) La repetición de la agresión: se trata de un comportamiento constante y no aislado. c) La longevidad de la agresión: el acoso se suscita durante un período prolongado. d) La asimetría de poder: pues la agresión proviene de otro u otros quienes tienen la capacidad de causar daño. e) El fin último: la agresión tiene como finalidad que el o la trabajadora acosada abandonen su trabajo (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, op. cit., p. 51). Estas mismas autoras señalan los diez comportamientos más frecuentes que evidencian la existencia del hostigamiento moral, entre los que incluyen: 1) Asignar trabajos sin valor o utilidad alguna. 2) Rebajar a la persona asignándole trabajos por debajo de su capacidad profesional o sus competencias habituales. 3) Ejercer contra la persona una presión indebida o arbitraria para realizar su trabajo. 4) Evaluar su trabajo de manera inequitativa o de forma sesgada. 5) Desvalorar sistemáticamente su esfuerzo o éxito profesional o atribuirlo a otros factores o a terceros. 6) Amplificar y dramatizar de manera injustificada errores pequeños o intrascendentes. 7) Menospreciar o menospreciar personal o profesionalmente a la persona. 8) Asignar plazos de ejecución o cargas de trabajo irrazonables. 9) Restringir las posibilidades de comunicarse, hablar o reunirse con el superior. 10) Ningunear, ignorar, excluir o hacer el vacío, fingir no verle o hacerle “invisible”. (López Cabarcos y Vásquez Rodríguez, op. cit., p. 57). Todavía nuestro ordenamiento jurídico no ha desarrollado la figura del hostigamiento laboral, aunque existe alguna tendencia legislativa a su regulación positiva. No obstante ello, la situación del hostigamiento puede subsumirse en algunas de las normas contempladas en el Código de Trabajo que le exigen al empleador dar un trato digno al trabajador (artículos 19, 69 inciso c) y 83).” IX.- Lo sucedido en este caso, coincide con la descripción anterior. De ahí que no quepa la menor duda de que está en presencia de un típico acoso moral, que hace imperativo declarar la nulidad del despido de la actora. En consecuencia, las cosas deben volver al estado en que se encontraban antes de la emisión de ese acto ilegal, por lograr lo cual se ha de revocar la sentencia recurrida. En su defecto y con base en lo estipulado en el artículo 150, inciso f), del Código Municipal, a cuyo tenor “La sentencia de los tribunales de trabajo resolverá si procede el despido o la restitución del empleado a su puesto, con el pleno goce de sus derechos y el pago de salarios caídos. En la ejecución de



sentencia, el servidor municipal podrá renunciar a ser reinstalado, a cambio de la percepción del importe del preaviso y el auxilio cesantía que puedan corresponderle y el monto de dos meses de salario por concepto de daños y perjuicios.”, se debe otorgar la reinstalación en el puesto ocupado al momento del cese, con el pago de los salarios dejados de percibir desde entonces, incluido el salario escolar. También deben acogerse los reclamos de aguinaldos, anualidades acumuladas, aumentos y cualquier otro plus salarial. De conformidad con el último precepto legal citado, la actora podrá renunciar a la reinstalación y optar por el pago de los extremos de preaviso y auxilio de cesantía y, en ese caso, tendrá, además, derecho al monto correspondiente a dos meses de salario por concepto de daños y perjuicios. Sobre las sumas adeudadas se otorgan los intereses legales desde la exigibilidad de cada una y hasta su efectivo pago. Respecto de los extremos acordados se han de denegar las excepciones de falta de legitimación activa y pasiva, falta de causa y falta de derecho. Las vacaciones reclamadas deben ser denegadas y, respecto de ellas, se ha de acoger la excepción de falta de derecho por cuanto se trata de un derecho vinculado directamente a la prestación efectiva del servicio, presupuesto que no se ha verificado en este asunto sin que sean relevantes las causas para ello. Por haber resultado vencida, a la demandada le corresponde asumir el pago de ambas costas de esta acción y se fijan las personales en la suma prudencial de un millón de colones. Sobre las sumas a pagar por concepto de salarios, esa debe proceder a rebajar lo correspondiente por cargas sociales y reportarlas como corresponde a la entidad aseguradora. Para lo que en derecho corresponda, se debe remitir copia de este pronunciamiento a la Dirección de Inspección de la Caja Costarricense de Seguro Social.”³

Acoso Laboral: Vía Ordinaria.

Sala Constitucional 15592-2008.

VI El caso concreto. El aducido acoso laboral. Refiere la recurrente que es víctima de acoso laboral por parte de la Junta Administrativa del Colegio, encontrando allí, según su percepción, el origen del procedimiento administrativo en su contra. Sobre el particular, esta Sala es del criterio que para determinar si en un caso concreto se ha producido hostigamiento laboral, también llamado *mobbing*, se debe demostrar la existencia de ciertas características o elementos esenciales, como la intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un período prolongado de tiempo, que la misma provenga de quienes tienen la capacidad de causar daño y que su finalidad consista en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo, para lo cual, consecuentemente, se requiere de un proceso plenario para demostrarlo. De ahí que no corresponda a esta jurisdicción dilucidar el citado alegato en el marco de un proceso de amparo, cuya naturaleza sumaria no es compatible con la evacuación de pruebas abundantes o complicadas, de modo tal que deberá la recurrente -si a bien lo tiene-, plantear el asunto en un proceso jurisdiccional ordinario -ver, en este sentido, sentencias números 2007-14356, de las quince horas cuarenta y ocho minutos del cinco de octubre de dos mil siete; y 2008-9669, de las nueve horas cincuenta y cuatro minutos del trece de junio de dos mil ocho-. Consecuentemente, el recurso debe ser declarado sin lugar en cuanto a este extremo.

VII En definitiva, siendo que la aducida violación al debido proceso por omisión de indicar los recursos disponibles y el plazo para interponerlos se formula contra el acto final que da por agotada la vía administrativa, y resultando que el acoso laboral es un tema que debe ser discutido en la vía

ordinaria de legalidad, el recurso debe ser declarado sin lugar, como en efecto se dispone.”⁴

Acoso Laboral y Sustitución de Funciones

Sala Constitucional 209-2009: Caso de Médico CCSS.

“II Objeto del recurso. El accionante quien se desempeña como Jefe del Servicio de Cirugía Cardiovascular y Torácica del Hospital México, alega que es víctima de acoso laboral por parte del Dr. Longino Soto, Jefe del Servicio de Cirugía del Hospital recurrido, quien de forma arbitraria, lo suplantó de sus funciones otorgándoselas al Dr. Juan Pucci Coronado.

III Sobre el acoso laboral o “ mobbing”. De previo a entrar en materia, se hace necesario reiterar que el recurso de amparo ha sido instituido, únicamente, para brindar tutela oportuna contra infracciones o amenazas inminentes a los derechos y libertades fundamentales, por lo que, en general, su procedencia esté condicionada, no sólo a que se acredite la existencia de una turbación -o amenaza de turbación- a uno o más de los derechos o garantías contemplados en la Carta Política o en los instrumentos internacionales de Derechos Humanos suscritos por el país, sino también a que el agravio alegado comporte una amenaza o quebranto directo y grosero de aquellos derechos, que por su carácter apremiante no permita esperar a que surtan efecto los remedios jurisdiccionales ordinarios. Esto quiere decir que no toda supuesta vulneración de uno de tales derechos es idónea para ser discutida en esta sede dada su naturaleza sumaria. En el memorial de interposición de este proceso de amparo el recurrente hace referencia a una serie de situaciones que a su parecer violentan sus derechos fundamentales y, por ende, que esas actuaciones de la autoridad recurrida constituyen persecución laboral. Es criterio de este Tribunal que las acusaciones respecto al supuesto acoso laboral no es una discusión propia de ventilarse ante la jurisdicción constitucional a través de un proceso de amparo, en virtud de que su naturaleza sumaria no permite una discusión plenaria sobre la situación laboral del recurrente. Al respecto, la Sala ha señalado textualmente:

“(…) Algo similar cabe señalar en relación con el presunto acoso laboral alegado por la accionante. En este particular, para determinar si en un caso concreto se ha producido hostigamiento laboral, también llamado “mobbing”, se debe demostrar idónea y fehacientemente la existencia de ciertas características o elementos esenciales, como la intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un período prolongado de tiempo, que la misma provenga de quienes tienen la capacidad de causar daño y que su finalidad consista en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo, consecuentemente, se requiere de un proceso plenario para demostrarlo, de ahí que no corresponda a este Tribunal Constitucional dilucidar el asunto en el marco de un proceso de amparo, cuya naturaleza sumaria no es compatible con la evacuación de pruebas abundantes o complicadas, por lo cual, deberá la accionante -si a bien lo tiene- plantear el asunto en un proceso jurisdiccional ordinario. (…)” Sentencia 2006-03086 de las 9:53 hrs. del 10 de marzo de 2006.”⁵

- 1 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 35 de las diez horas con cuarenta minutos del veinte de enero de dos mil doce. Expediente: 08-003236-0166-LA.
- 2 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 197 de las nueve horas con cincuenta minutos del diez de febrero de dos mil diez. Expediente: 06-300040-06473-LA.
- 3 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 93 de las diez horas con veinte minutos del ocho de febrero de dos mil ocho. Expediente: 02-003371-0166-LA.
- 4 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 15592 de las diez horas con cuarenta minutos del diecisiete de octubre de dos mil ocho. Expediente: 08-009698-0007-CO.
- 5 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 209 de las diez horas con tres minutos del trece de enero de dos mil nueve. Expediente: 08-015311-0007-CO.