

Regulación de las Sanciones por Llegadas Tardías en la Relación Laboral

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Conflictos de Derecho Laboral.
Palabras clave: Llegadas Tardías, Materia Disciplinaria Laboral, Reglamento Interno de Trabajo, Despido Justificado, Despido Injustificado, Principio de Gradualidad.	
Fuentes: Doctrina, Normativa y Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 21/11/2012.

Índice de contenido de la Investigación

1 Resumen	1
2 Doctrina	2
a) Concepto de Reglamento Interno de Trabajo.....	2
b) Contenido del Reglamento Interno de Trabajo.....	2
3 Normativa	3
El Reglamento Interno de Trabajo y la Materia Disciplinaria Laboral.....	3
4 Jurisprudencia	3
a) La Llegada Tardía como Causal de Despido y el Principio In Dubio Pro Operario.....	3
b) La Sanción a las Llegadas Tardías y el Principio de Gradualidad.....	6
c) La Sanción a las Llegadas Tardías y el Principio de Gradualidad (Voto Salvado).....	8
d) La Prueba para Aplicar la Sanción por Llegadas Tardías del Trabajador.....	9
e) Las Llegadas Tardías, La Amonestación, el Reglamento Autónomo de Trabajo y la Indemnización por Daños y Perjuicios.....	12
f) Reglamento Interno de Trabajo.....	16

1 Resumen

El presente informe de investigación reúne información sobre el tema de la Regulación de las Sanciones por Llegadas Tardías en la Relación Laboral, para lo cual se aportan la doctrina, normativa y jurisprudencia que desarrollan el tema de las llegadas tardías al centro de trabajo y su regulación por medio de los Reglamentos internos de Trabajo.

2 Doctrina

a) Concepto de Reglamento Interno de Trabajo

[Cascante Castillo, G.E.]¹

Es el conjunto de normas elaboradas por el patrono de acuerdo con los intereses de su empresa y la legislación laboral vigente, en la que se establecen las condiciones de acatamiento general sobre las condiciones de trabajo, relaciones humanas, medidas de orden técnico y sanciones disciplinarias.

b) Contenido del Reglamento Interno de Trabajo

[Cascante Castillo, G.E.]²

El proyecto de Reglamento Interior de Trabajo que se presente ante la Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, debe contener la siguiente información:

- Nombre del centro de trabajo o razón social de la empresa en que se aplicará el Reglamento.
- Indicación precisa de la(s) actividad(es) a la(s) que se dedica la empresa.
- Lugar donde deben prestar sus servicios los(as) trabajadores(as).
- Jornadas de trabajo existentes en la empresa (diurna, mixta, nocturna); así como indicar si se trata de jornada acumulativa, fraccionada o continua. Horarios, con indicación clara de los días que se laboran, las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para comidas, incluyendo los tiempos que se conceden dentro de la jornada para tomar refrigerios. Si existen diferentes horarios, deberá indicarse todos y cada uno por separado.
- La forma de pago del salario y el lugar, día y hora en que se paga.
- Incentivos salariales adicionales (en caso de que existan).
- Normas relativas a salud ocupacional.
- Normas sobre el trabajo de las mujeres y de los menores de edad.
- Indicación de las personas que ejercen autoridad en la empresa, su competencia y ante quiénes deben presentarse las sugerencias, solicitudes, quejas y reclamos de los trabajadores; así como el procedimiento para su presentación y respuesta.
- Las disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores a título de multa; y que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días, ni antes de haber oído al(a) interesado(a) y al(os) compañeros(as) que éste(a) indique.
- Procedimiento para conocer las denuncias sobre Acoso u Hostigamiento Sexual en la empresa.

- Disposiciones sobre los siguientes temas, que son necesarios para una mejor administración del personal de cada empresa: a) control de asistencia y puntualidad; b) llegadas tardías; c) abandono del trabajo; d) vacaciones; e) aguinaldo; f) tipos de contratos de trabajo vigentes en la empresa; g) feriados; y h) día de descanso semanal.

3 Normativa

El Reglamento Interno de Trabajo y la Materia Disciplinaria Laboral

[Código de Trabajo]³

ARTICULO 68. El reglamento de trabajo podrá comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesarias para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad en las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y, en general, todas aquellas otras que se estimen convenientes. Además contendrá:

- a. Las horas de entrada y de salida de los trabajadores, el tiempo destinado para las comidas y el período o períodos de descanso durante la jornada;
- b. El lugar y el momento en que deben comenzar y terminar las jornadas de trabajo;
- c. Los diversos tipos de salarios y las categorías de trabajo a que correspondan;
- d. El lugar, día y hora de pago;
- e. Las disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique;
- f. La designación de las personas del establecimiento ante quienes deberán presentarse las peticiones de mejoramiento o reclamos en general, y la manera de formular unas y otros, y
- g. Las normas especiales pertinentes a las diversas clases de labores, de acuerdo con la edad y sexo de los trabajadores.

4 Jurisprudencia

a) La Llegada Tardía como Causal de Despido y el Principio In Dubio Pro Operario

[Sala Segunda]⁴

"IV. LA FALTA DE PUNTUALIDAD COMO JUSTA CAUSAL DE DESPIDO Y LA VALORACIÓN DE LA PRUEBA EN EL CASO CONCRETO: Dentro de las obligaciones que el contrato de trabajo le impone al trabajador, está la de realizar su trabajo con la intensidad, el esmero y el cuidado apropiados; así como realizarlo en la forma, el tiempo y el lugar convenidos (artículo 71, inciso b),

Código de Trabajo). La falta de puntualidad ha sido considerada jurisprudencial y doctrinariamente, causa justificada de despido, cuando sea reiterada e inmotivada. La falta de puntualidad no está prevista, en el artículo 81 del Código de Trabajo, como una concreta falta que le permita al empleador despedir sin responsabilidad patronal; sin embargo, cuando este tipo de comportamientos son reiterados, pueden llegar a constituir una falta grave, en los términos previstos en el último inciso del indicado numeral. En ese sentido, Cabanellas ha explicado: “*El retraso en la entrada al trabajo que, en definitiva, es lo constitutivo de la falta de puntualidad, integra causa justificada de despido cuando la misma es reiterada e inmotivada*”. (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, p. 961). En nuestro medio, Carro y Carro han explicado que “... *en principio y de acuerdo con nuestra legislación, las llegadas tardías sólo pueden configurar causa de justo despido cuando son reiteradas, y la reiteración, por regla general, debe ser computada cada mes calendario*.” (CARRO ZÚÑIGA, Carlos y CARRO HERNÁNDEZ, Adriana. Derecho Laboral Costarricense, Cincuenta Ensayos sobre temas usuales, Tomo I, San José, Editorial Juritexto, primera edición, 1.993, p. 56). Se ha estimado, además, que la valoración de estas faltas, como causal de despido, debe realizarse a la luz del principio de la buena fe que rige las relaciones laborales (artículo 19, Código de Trabajo); sin que se haya establecido un determinado número de llegadas tardías, en un período concreto; para poder concluir que se está en presencia, o no, de una falta grave (En ese sentido, ver la sentencia, de esta Sala, número 676, de las 15:50 horas del 5 de julio del año 2.000). En el caso bajo análisis, el accionante ha aceptado la existencia de las constantes llegadas tardías y tal comportamiento quedó acreditado con las declaraciones testimoniales ofrecidas por la parte demandada y aún con las ofrecidas por el actor (ver testimonios de Daniela Vanesa Pérez Vargas, folio 34; Orlando Ulate Alfaro, folio 35; Ingrid Rodríguez Rodríguez, folio 36; Olivier Mendoza Miranda, folio 37; y, Marco Vinicio Herrera Alvarado, folio 38). Ahora bien, el recurrente sostiene que las reiteradas faltas de puntualidad no fueron injustificadas, en el tanto en que contaba con la debida autorización del representante de la sociedad accionada para llegar a una hora diferente de la establecida para el inicio de las labores. En ese sentido, sostiene que no medió una adecuada valoración de las declaraciones de los testigos Pérez Vargas y Rodríguez Rodríguez. Analizados dichos testimonios se tiene que la primera sólo laboró durante tres meses en 1.999 y en diciembre del año 2.000; es decir, varios meses antes de que concluyera la relación de trabajo del actor. No obstante ello, cabe señalar que la declarante apuntó que el actor ingresaba a trabajar en un horario que no era fijo, agregando que eso era así porque antes iba a conseguir alguna cosa necesaria para el trabajo. Indicó, además, que mientras ella laboró el accionante nunca fue amonestado o prevenido por llegar tardíamente (folio 34). De la declaración de este testigo se desprende que el actor algunas veces no ingresaba a la hora establecida, pero justifica tal proceder en la realización de otras actividades laborales por parte del trabajador antes de llegar al lugar de trabajo, por lo que a esta declarante no le consta que mediara el citado permiso apuntado por el accionante, aparte de que su declaración resultó contraria a la de la testigo Rodríguez Rodríguez, quien claramente manifestó que “...*casi nunca el actor llegaba tarde porque anduviera haciendo un asunto del trabajo, costaba mucho*.” (folio 36). Por otra parte, esta última testigo sí hizo referencia a la supuesta venia reclamada por el actor. En ese sentido, apuntó que este último llegaba tarde con frecuencia, sin que tal comportamiento generara reproche alguno por parte de los representantes de la sociedad empleadora; y, según lo indicó, el demandante le había dicho que contaba con permiso para faltar a su deber de puntualidad. La testigo no tuvo conocimiento directo del supuesto permiso aducido por el recurrente, sino que supo de éste precisamente por lo que el actor le había manifestado. No obstante, de su declaración se desprende que al trabajador no se le sancionaba por esas llegadas tardías, por lo que podría pensarse que el accionante logró acreditar el permiso concedido para llegar tarde a su trabajo; sin embargo, tal conclusión no permite variar lo resuelto por los juzgadores de las instancias precedentes, de conformidad con las razones que de seguido se exponen. En los autos constan



varias comunicaciones escritas, de fechas 31 de agosto y 25 y 26 de octubre del año 2.000, por las cuales se prevenía al accionante a los efectos de que modificara su conducta y cumpliera su deber de puntualidad; advirtiéndosele que de reincidir en su comportamiento podría adoptarse la decisión de prescindir de sus servicios (ver folios 10, 11 y 13). El recurrente sostiene que únicamente le fue comunicada una de esas cartas; sin embargo, señaló que se trató de un error; por cuanto otro de sus jefes -Marco Vinicio Herrera Alvarado- era quien lo autorizaba a llegar tarde y que esa situación fue esclarecida, sin que aquella comunicación entonces resultara válida. Sin embargo, **tal argumentación carece de sustento probatorio**; y, por el contrario, existen otros elementos de prueba que hacen concluir sobre la existencia y validez de la advertencia debidamente comunicada. En ese sentido, llama la atención lo declarado por una de las testigos ofrecida por el propio demandante, quien manifestó: *“En los últimos tiempos el actor llegaba temprano pero tiempos atrás llegaba más tarde.”* (Declaración de Ingrid Rodríguez Rodríguez, al folio 36). De lo dicho por esa testigo, quien laboró para la accionada hasta mayo del 2.001, se desprende que el actor en ese último periodo llegaba a trabajar temprano y se acredita un cambio de comportamiento en lo referente al cumplimiento del horario de trabajo. Por otra parte, el señor Orlando Ulate Alfaro da cuenta de la existencia de la amonestación, cuando declaró: *“El horario en el taller es de siete de la mañana a cinco de la tarde, todos teníamos que respetar ese horario, también el actor. El actor no tenía autorización para variar ese horario... Recuerdo que al actor se le hizo una carta de amonestación por llegar tarde firmada por don Walter. Me consta eso porque yo reviso las planillas y me di cuenta que el actor llegaba mucho tarde, entonces yo hice la pregunta y don Walter me dijo que ya lo habían amonestado... No conozco de ningún arreglo que tuviera el actor con don Marco Vinicio en cuanto a llegadas tardías y salidas.”* (folio 35). Por su parte, la declaración de Olivier Mendoza Miranda lleva a la conclusión de que el accionante sí había sido amonestado, lo que fue comentado entre los trabajadores de la empresa; y, en ese sentido, el testigo señaló: *“El actor me decía a mí que tenía permiso para llegar tarde, pero eso no me consta. Al actor sí le enviaron carta de amonestación, pero yo no la leí...Yo no presencié cuando se le entregó la carta de amonestación. Fue por rumor que me enteré que se le entregó esa amonestación... De ese rumor me di cuenta como dos veces, no sé si fue amonestado en otras oportunidades.”* (folio 37). Por último, el señor Marco Vinicio Herrera Alvarado negó haber autorizado al demandante para que ingresara a laborar en una hora diferente a la establecida para el resto del personal (ver folios 38-39). De lo expuesto queda claro que el accionante constantemente irrespetaba su horario de trabajo, lo cual pudo realizarlo por el alto grado de confianza que mantenía con los accionistas de la empresa. En ese sentido, el testigo Mendoza Miranda, en lo que interesa, señaló: *“Entre el actor y mi persona, el actor tenía como más jerarquía porque tenía más confianza con el patrón. El puesto que yo desempeñaba es de operario de equipo de control de emisiones de gases. El del actor era el mismo mío.”* (folio 37). Asimismo, otros testigos señalaron que el accionante realizaba depósitos bancarios y hacía otras tareas en relación directa con los representantes de la demandada. No obstante, quedó debidamente acreditada la comunicación escrita de al menos una carta de advertencia, a los efectos de que modificara su comportamiento. El recurrente ha señalado que esa comunicación se trató de un error; pero, como antes se apuntó, en los autos no consta elemento de prueba alguno que permita concluir en esa forma; y, por el contrario, la declaración de la testigo Rodríguez Rodríguez, en el sentido de que el actor cambió su comportamiento y en los últimos tiempos dejó de llegar tarde, permite concluir de que la advertencia que se le hizo tenía plena eficacia. Ahora bien, de conformidad con las tarjetas de control de asistencia aportadas por la parte demandada (que constan en sobre aparte), se tiene que el accionante, del 3 de mayo al 6 de junio del 2.001, llegó tarde todos los días; razón por la cual ha de concluirse que su destitución a partir del día 8 de junio de ese mismo año, estuvo plenamente justificada. Por otra parte, debe agregarse que no es cierto como lo indica el recurrente que las faltas fueran cometidas mucho tiempo antes de que se dispusiera su despido; pues, de conformidad con la prueba traída a los autos, las faltas de puntualidad se dieron de manera más que reiterada en el mes anterior a su destitución.

Asimismo, el hecho de que la prevención le hubiera sido comunicada algunos meses antes del despido, tampoco resulta ser un elemento que permita considerar la sanción como injustificada; pues, la conducta del demandante resultaba ya intolerable y de por sí grave; dado que, como se señaló, durante el último mes prácticamente faltó a su deber de puntualidad todos los días laborales. Luego, el testigo Marco Vinicio Herrera Alvarado, también señaló que verbalmente se le pedía al actor que cumpliera su horario de trabajo. Por último, en cuanto al reclamo sobre la necesidad de haber seguido un procedimiento previo al despido, debe indicarse que tal argumento carece de sustento jurídico y esta Sala, de forma reiterada, ha señalado que en las relaciones de empleo regidas por el Derecho Laboral privado, no media obligación alguna de efectuar un procedimiento previo al despido, debido al régimen de libertad que impera en esta materia, según se deriva del inciso d), del artículo 85 del Código de Trabajo. (En ese sentido, pueden consultarse las sentencias números 438, de las 9:30 horas del 3 de agosto; y, 722, de las 10:30 horas del 30 de noviembre, ambas del 2.001).

V. EN CUANTO A LA APLICACIÓN DE LA REGLA DEL IN DUBIO PRO OPERARIO: El Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno de los principios clásicos lo constituye el denominado principio protector, contentivo de tres reglas específicas: la del in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. El recurrente invoca la aplicación de la primera regla citada, pues sostiene que de los autos, al menos, se desprende una situación de duda que ha de beneficiarlo. El significado que se le ha dado a esta específica regla implica que *“en caso de que una norma se pueda entender de varias maneras, se debe preferir aquella interpretación más favorable al trabajador.”* (PLA RODRÍGUEZ, Américo. Los principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, tercera edición, 1.998, pp. 84-85). No obstante, su aplicación ha sido extendida a la valoración de las pruebas, indicándose que *“cabe aplicar la regla dentro de este ámbito en casos de auténtica duda para valorar el alcance o el significado de una prueba. No para suplir omisiones; pero sí para apreciar adecuadamente el conjunto de los elementos probatorios, teniendo en cuenta las diversas circunstancias del caso”* (*Ibid.*, p. 92). En el caso concreto se estima que no se está en presencia de las circunstancias que permiten la aplicación de ese especial principio, en materia de apreciación de las pruebas; pues, analizado el conjunto de ellas no queda duda, en el ánimo del juzgador, que haga posible su aplicación; por cuanto quedaron debidamente acreditadas las anomalías atribuidas al trabajador, para justificar su destitución sin responsabilidad de la sociedad empleadora. Luego, si algún permiso le había sido concedido a los efectos de que pudiera incumplir su horario de trabajo, la comunicación escrita que después le fuera hecha conlleva implícita la revocatoria de aquel beneficio, sin que el recurrente haya podido acreditar, como lo adujo en el recurso, que se trató de un error."

b) La Sanción a las Llegadas Tardías y el Principio de Gradualidad

[Sala Segunda]⁵

III. ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: Valorados los agravios expresados por el recurrente, considera la Sala que los mismos no son atendibles. En la especie, si bien como lo señala el actor en su recurso, el tribunal malinterpretó el orden cronológico en que ocurrieron los hechos que motivaron el despido del trabajador y la forma en como se sucedieron las sanciones, lo cierto del caso es que aún apreciando la concatenación de actos en su correcto orden, la conclusión a la que se arribe en torno con la sanción a imponer al trabajador debe ser la misma. Nótese que en el caso concreto el trabajador fue amonestado por escrito por las llegadas tardías en las que incurrió los



días 1, 7, 12, 25 y 27 de abril de 2005 (ver acción de personal n° EyP-2005-446 a folio 31). Luego, en fecha 26 de febrero de 2007, mediante resolución G-2007-116, la Gerencia General del Instituto demandado, sancionó las llegadas tardías de los días 8, 13, 20, 26 y 29 de junio de 2006, y la omisión de marca del día 28 de ese mismo mes, con ocho días de suspensión sin goce de salario, conmutando la sanción de despido, aplicable conforme la relación de lo dispuesto por los artículos 99 y 102 del Reglamento Autónomo de Servicios de la entidad accionada (ver folios 27 al 30). Finalmente, mediante resolución n° G-582-2007, del 17 de setiembre de dos mil siete, por problemas de asistencia y puntualidad ocurridos los días 4, 11, 22, 25 y 31 de mayo de 2006, se le sancionó con el despido sin responsabilidad patronal, sustentándose este acto administrativo en el hecho de que: *“(...) debido a que dicho servidor es reincidente en faltas de la misma naturaleza, y siendo que la sanción anterior consistió en el despido sin responsabilidad patronal y la misma se conmutó por una única vez por ocho días de suspensión sin goce de salario, en aplicación del artículo 99 del mismo cuerpo legal, ésta Gerencia resuelve sancionar con la sanción que en derecho corresponde, sea, el despido sin responsabilidad patronal al señor Luis Smith Fonseca”* (folios 20 al 24). Desde esta óptica, resulta evidente, que al momento de sancionar al trabajador con una suspensión sin goce de salario por ocho días conmutando la sanción de despido que reglamentariamente era procedente, por los problemas de asistencia que presentó el trabajador durante el mes de junio del año de dos mil seis, la Gerencia de la entidad accionada desconocía de la existencia de una falta de la misma naturaleza cometida durante mayo de ese mismo año, adoptando la decisión de conmutar el despido sin contar con ese elemento de juicio, fundamental para conformar la voluntad de la Administración a la hora del dictado del acto sancionatorio. Debe valorarse además que el artículo 99 del Reglamento Autónomo de Servicios, le da prevalencia, para efectos de determinar la reincidencia, a la existencia de la sanción previa, con lo cual, cuando se valore una conducta y existan sanciones anteriores impuesta a la persona trabajadora, esas circunstancias deberán ser tomadas en consideración a la hora de imponer la nueva sanción. Al respecto la redacción de esa norma vigente para la fecha en que ocurrieron los hechos que motivaron el despido, señalaba: ***“Es reincidente el servidor que incurra de nuevo en una falta, dentro de los dos años siguientes a la comisión de otra de la misma naturaleza, por la que fue sancionado de conformidad con lo dispuesto en este reglamento. Al reincidente se le aplicará la sanción inmediata más grave que corresponda al tipo de falta cometida, siempre y cuando la última falta no diere mérito para una sanción más severa”*** (el destacado es de quien redacta). De modo que, la única interpretación lógica que admite esta norma, considerada a la luz de los principios que rigen el derecho sancionatorio laboral, especialmente el de gradualidad, es que cuando exista una conducta previamente sancionada, al conocer de otra falta de la misma naturaleza no disciplinada, deberá aplicarse la sanción mayor que corresponda a la última conducta castigada, salvo que la nueva transgresión diera pie a una sanción más severa, en cuyo caso esa es la que correspondería imponer. Así las cosas, siendo que en el caso concreto en fecha 26 de febrero de 2007, mediante resolución G-2007-116, la Gerencia General del Instituto demandado, sancionó al funcionario con ocho días de suspensión sin goce de salario, al conocer del nuevo procedimiento disciplinario el 17 de setiembre de 2007, la Gerencia del Instituto accionado se encontraba facultada, de conformidad con lo dispuesto por el numeral 99 ídem, a imponer una sanción mayor a la última aplicada (por ser faltas de la misma naturaleza), lo que de conformidad con el artículo 101 de ese mismo cuerpo normativo, equivalía al despido sin responsabilidad patronal. De manera que no se aprecia el quebranto a la normativa que regula el régimen disciplinario en la entidad accionada, acusado por el recurrente.

c) La Sanción a las Llegadas Tardías y el Principio de Gradualidad (Voto Salvado)

[Sala Segunda]⁶

II. En el caso en análisis tenemos que el trabajador fue amonestado por escrito por las llegadas tardías en las que incurrió los días 1, 7, 12, 25 y 27 de abril de 2005 (ver acción de personal n° EyP-2005-446 a folio 31). Luego, en fecha 26 de febrero de 2007, mediante resolución G-2007-116, la Gerencia General del Instituto demandado, sancionó las llegadas tardías de los días 8, 13, 20, 26 y 29 de junio de 2006, y la omisión de marca del día 28 de ese mismo mes, con ocho días de suspensión sin goce de salario, conmutando la sanción de despido, aplicable conforme la relación de lo dispuesto por los artículos 99 y 102 del Reglamento Autónomo de Servicios de la entidad accionada (ver folios 27 al 30). Finalmente, mediante resolución n° G-582-2007, del 17 de setiembre de dos mil siete, por problemas de asistencia y puntualidad ocurridos los días 4, 11, 22, 25 y 31 de mayo de 2006, se le sancionó con el despido sin responsabilidad patronal, ello a pesar de que esas faltas sumaban “13 ½ puntos”, lo que conforme con el Reglamento Autónomo, ameritaba una suspensión sin goce de salario por un día. De modo que, para quien suscribe este voto disidente, el criterio de “reincidencia” empleado por la entidad patronal, para agravar la sanción a imponer al trabajador, se fundamentó en una sanción que si bien, cronológicamente, se impuso primero, lo fue para sancionar faltas acaecidas con posterioridad (en junio de 2006) a las que motivaron el despido (ocurridas en mayo de 2006). Así las cosas, a mi juicio, la interpretación del instituto accionado, a todas luces quebranta los principios de gradualidad y proporcionalidad, según los cuales, a una falta leve se le podría aplicar una sanción mayor a la que correspondiere, cuando, como señala Grisolia, “...es la última de una serie, ha estado precedida de advertencias anteriores y pone de manifiesto una reiterada inconducta. (Grisolia, Julio Armando. “Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social”. Tomo II. 13ª ed. Abeledo Perrot. Buenos Aires. Año: 2008. Pág. 1015). Así las cosas, no es posible reprochar una conducta que constituya falta laboral, con mayor gravedad, en virtud de la existencia de incumplimientos posteriores (ya sancionados); ya que precisamente ese mayor reproche, se justifica por la negativa de la persona trabajadora de acatar las órdenes patronales o negarse a corregir su comportamiento laboralmente inadecuado, una vez que ha sido apercibido previamente por ello, lo que en el caso concreto no ocurrió, pues los hechos que agravan la conducta inadecuada del trabajador ocurrida en mayo de 2006, se cometieron hasta el mes de junio siguiente, y en aquel momento (mayo), no era posible que hubieren sido disciplinados, y lógicamente, no pueden ser valorados para endurecer la sanción que procedía por aquella primera falta. Ahora bien, aún en el supuesto de que la conducta del actor se considerara reincidente, por tener una amonestación por escrito previa (por las tardías del mes de abril de 2005), lo que bien pudo ameritar que las faltas de mayo de 2006, se sancionaran con mayor rigor, la propia normativa que rige las relaciones de empleo en la entidad accionada define la forma de graduar las sanciones, al respecto el artículo 99 del Reglamento Autónomo de Servicios, vigente para la fecha en que ocurrieron los hechos que motivaron el despido, señalaba: “*Es reincidente el servidor que incurra de nuevo en una falta, dentro de los dos años siguientes a la comisión de otra de la misma naturaleza, por la que fue sancionado de conformidad con lo dispuesto en este reglamento. Al reincidente se le aplicará la sanción inmediata más grave que corresponda al tipo de falta cometida, siempre y cuando la última falta no diere mérito para una sanción más severa*”. De modo que, sí como se señala en la resolución de despido, por las ausencias y tardías de mayo de 2006, don Luis acumuló “13 ½ puntos” computables para efectos de determinar la sanción aplicable; le correspondía, de conformidad con el numeral 102 inciso 2) de ese mismo cuerpo legal, una suspensión sin goce de salario por un día y al ser reincidente, la sanción inmediata siguiente, es decir, una suspensión sin goce de salario por tres días (inciso 3) del artículo 102), mas nunca el

despido sin responsabilidad patronal. Con la actuación del instituto accionado, no sólo se violentaron los principios de gradualidad y proporcionalidad contenidos en su Reglamento Autónomo de Servicio; sino además, el principio de tipicidad como una derivación del de legalidad (consagrado en los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública), ya que se despidió al trabajador por cometer una conducta cuya sanción a aplicar era distinta a la impuesta.

III. Corolario de lo expuesto, desde mi óptica, lo procedente es revocar el fallo recurrido en cuanto consideró el despido como justificado y en su lugar, se deberá acoger parcialmente la demanda, debiendo reconocer al trabajador un mes de salario por concepto de preaviso de despido (artículo 28 del Código de Trabajo), lo que corresponde a la suma de setecientos cincuenta y seis mil trescientos setenta y cuatro colones con cincuenta céntimos (¢756.374,50) (ver hecho 9 de la demanda a folio 4, corrección de demanda a folios 34 al 35, y comprobantes de pago a folios 12 al 18); así como 17 meses de salario por concepto de auxilio de cesantía, según lo limita en su pretensión (ver aclaración de demanda a folios 34 al 35), y se regula en la entidad accionada (ver acuerdo adoptado en el artículo 5 de la sesión n° 87.074, de fecha 4 de noviembre de 1987, de la Junta Directiva del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados a folio 40), lo que equivale a la suma de doce millones ochocientos cincuenta y ocho mil trescientos sesenta y dos colones con veinticinco céntimos (¢12.858.362,25). Procede denegar el extremo de daños y perjuicios, por cuanto el artículo 82 del Código de Trabajo, define la procedencia de ese extremo, cuando no se compruebe la existencia de la falta imputada a la persona trabajadora al momento del despido; sin embargo, en la especie, la falta existió, pero no se consideró por parte de la suscrita de una gravedad tal como para que ameritara el despido, y en consecuencia no resulta procedente conceder esa indemnización. Por la forma en como se resuelve este asunto, procede imponer a la accionada el pago de ambas costas, debiendo fijarse las personales en un 15% de la condenatoria, según lo pretende el propio actor en su demanda (artículos 494 y 95 del Código de Trabajo).

d) La Prueba para Aplicar la Sanción por Llegadas Tardías del Trabajador

[Sala Segunda]⁷

"III. Ha sido un criterio reiterado de esta Sala que el hecho del despido propiamente dicho debe ser acreditado por la parte que lo invoca, en este caso, por el trabajador (numerales 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo); correspondiéndole luego a la parte patronal, invocar y acreditar las justas causales que le dan fundamento. Lo anterior, se refuerza si acudimos al numeral 317, del Código Procesal Civil, que puede aplicarse a la materia laboral, en atención a lo dispuesto por el artículo 452 del Código de Trabajo (voto N° 553, de las 10:25 horas, del 24 de mayo del 2000). De ahí que, si el empleador no cumple con la carga procesal de demostrar, sin lugar a dudas, la falta invocada como sustento de su decisión de poner fin a la relación de trabajo sin responsabilidad patronal, debe entenderse que ésta fue infundada. En ese orden de ideas, procede tomar en cuenta que el elemento de la subordinación jurídica caracterizante de toda relación de trabajo o de servicio, implica, necesariamente, la existencia de un poder de dirección y, consecuentemente, la potestad disciplinadora del empleador, a efecto de lograr un mayor y mejor rendimiento. Tal y como lo sustentó la Sala en el Voto N° 477, de las 15:30 horas, del 12 de mayo del 2000, ese poder sancionatorio, debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad. En este caso, interesa el primero, el que en su modalidad objetiva, implica la necesaria existencia de una relación de causa a efecto entre los hechos invocados como sustento del rompimiento de la relación y el acto jurídico del despido (entre otros, se puede consultar el Voto número 353, de las 10:40 horas, del 5 de abril del 2000). En ese sentido, observamos que a folio 4



consta la carta de despido entregada al actor con fecha 20 de agosto del 2001, la que textualmente reza: *“Hemos sido comunicados por su superior de sus constantes muestras de indisciplina en su puesto de trabajo y en presencia de clientes inclusive. Además de su renuencia a respetar a las órdenes (sic) giradas por su superior en cuanto a que ningún vendedor puede utilizar el espacio donde se despachan los repuestos para realizar ninguna actividad, aunado al irrespeto hacia la empresa al llegar constantemente tarde. Es por ello que la empresa ha decidido revisar con severidad sus faltas por lo cual se le comunica que queda despedido sin responsabilidad patronal por haber llegado tarde ocho días en lo que va del mes de agosto, lo cual es intolerable para la empresa...”* (énfasis suplido). De dicha carta de despido, tal y como se alega en el recurso, se colige, sin lugar a dudas, que efectivamente, la causa del cese de la relación lo fueron las ocho llegadas tardías supuestamente verificadas en el mes de agosto de ese año, y no el comportamiento laboral anterior del actor, el cual se tomó en cuenta, tal y como se expresó en ese documento, para ligarle efectos severos a las llegadas tardías. De ahí que, efectivamente lleva razón el recurrente, al señalar que no podía tenerse como justificado el despido con base en hechos que no se invocaron como base de esa decisión en el referido documento.

IV. Con base en lo que viene expuesto, procede analizar si a la luz de la prueba constante en autos se pueden tener por acreditadas las ocho llegadas tardías en el mes de agosto del 2001 y, de ser así, si ello constituye justa causa de despido. Para ello, debe partirse de que es un hecho no controvertido que la jornada de trabajo comenzaba a las 7:45 a.m. (hecho segundo de la demanda y su contestación en folios 3 y 29). Ahora bien, la prueba documental sobre el particular consta de una fotocopia de tres tarjetas de reloj marcador; de las cuales, sólo la primera tarjeta, tiene escrito a máquina el periodo al que corresponde (del 9 al 22 de agosto del 2001) y el nombre completo del demandante, en la que no se aprecia ninguna llegada tardía. En la tarjeta siguiente no aparece ningún nombre y tampoco el periodo. En ella se reportan cuatro llegadas tardías, en una de las cuales aparece escrito en manuscrito la siguiente leyenda *“llegada tardía, carta de amonestación”*. En la última, sólo aparecen los apellidos del accionante, pero, contrario a la primera, éstos están escritos en manuscrito, sin referencia a periodo alguno y en la que constan cuatro llegadas tardías. En ese orden de ideas los cuestionamientos que se hacen en el recurso son razonables, no pudiendo tenerse como probado que las dos últimas tarjetas correspondan a don Armando. Lo anterior, con mucho más razón si se toma en cuenta que el testigo Wolfgang Knrol, quien para la época fungió como su superior inmediato, en calidad de Gerente de Repuestos, dijo no recordar que al actor se le hubiere amonestado por escrito durante el periodo anterior al despido, como tampoco precisó las llegadas tardías que dieron lugar a esa decisión patronal. Además, según su testimonio *“Había un cuarto donde estaban las tarjetas, a un lado estaban las tarjetas de los trabajadores ausentes, por lo que cuando llegaba el trabajador a marcar la tarjeta tomaba, marcaba y la pasaba al lado... derechote los empleados presentes”*. La experiencia indica que ese procedimiento corresponde al comúnmente utilizado en las empresas para constatar el cumplimiento del horario de sus trabajadores, pero, resulta obvio que cada tarjeta debe tener impreso el nombre de la persona a quien corresponde así como el respectivo periodo, lo que se echa de menos en este caso, precisamente, en las tarjetas que registran llegadas tardías (folios 106 a 113). Por otro lado, el deponente Francisco Villagra Solís, quien fuera compañero de trabajo del demandante, no aportó ningún dato, con el cual, de alguna manera pudiera sustentarse la tesis de la demandada y, más bien, su testimonio generó más dudas sobre el particular, al dar cuenta de que el reloj marcador estaba malo y que el otro deponente lo atrasaba o lo adelantaba, lo cual añadió que incluso fue motivo de quejas por parte de los empleados (folios 103 a 105). Del propio Wolfgang Knrol se deduce la existencia de algún desperfecto en el reloj marcador, aunque él lo trató de minimizar, al indicar: *“... No manipulé la hora del reloj, no sé cómo se hace, lo único que se hace una vez al año es atrasar el reloj un minuto, porque se adelantaba como un minuto, pero sólo se hacía una vez al año”*. Conforme con lo anterior, debe concluirse que, la parte patronal no



cumplió con la carga procesal de acreditar las llegadas tardías invocadas en la carta de despido como sustento del despido y, de ahí que a nada conduce analizar si las mismas eran suficientes para dar por rota la relación de trabajo. En todo caso, de existir alguna duda sobre el punto, con base en el principio in dubio pro operario, ésta debe favorecer siempre al trabajador (artículo 17 del Código de Trabajo).

V. Con base en lo que viene expuesto, la sentencia recurrida debe revocarse y, en su lugar, confirmar el fallo de primera instancia, incluso en cuanto reconoció la indemnización prevista en el artículo 82 del Código de Trabajo. Esa norma establece: *“El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior no incurrirá en responsabilidad. Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono ...”*

Tal y como se ha reiterado, el espíritu de la disposición de comentario, viene dado en el tanto el patrono despida a un trabajador alegando alguna de las causas enumeradas en el artículo 81 del mismo cuerpo normativo, que luego no logra acreditar en el proceso judicial; es decir, por la imputación falsa de algunas de las causales de despido justificado, contempladas en ese numeral. Respecto de la aplicación de dicha disposición, esta Sala consideró:

“IV. SOBRE LA VIOLACIÓN DEL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO Y LA CONDENATORIA DE SALARIOS A TÍTULO DE INDEMNIZACIÓN DE DAÑOS Y PERJUICIOS:

De conformidad con el artículo 82 del Código de Trabajo, cuando el patrono despida a algún trabajador (a), con base en cualesquiera de las causales previstas en el artículo 81 ídem, no incurrirá en responsabilidad alguna; pero, si con posterioridad al despido surgiere contención y el patrono no lograre acreditar la causa, surge para el trabajador (a) el derecho a que se le cancele el preaviso y el auxilio de cesantía y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato, hasta la fecha en que de acuerdo con lo términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria; período éste que ha sido fijado jurisprudencialmente, en seis meses de salario. Analizado el caso concreto, se estima que la causal que se le atribuyó a la actora en la contestación a la demanda, no fue acreditada. Ante esas circunstancias, no puede negársele el derecho que reclamó la actora. Debe indicarse, en atención a las objeciones que se han planteado en el recurso, en cuanto a este extremo, que el criterio reiterado de esta Sala ha sido el de denegar tal pago ante situaciones completamente distintas a la que aquí se presentan. En efecto, se ha establecido que, los daños y perjuicios contemplados en ese numeral, no han de concederse cuando no se ha atribuido falta grave alguna, para despedir; o cuando hayan sido acreditados los hechos por los cuales se dispuso el despido, pero que, durante el proceso, se considera que no constituían falta; o bien, que no revestían la gravedad suficiente como para justificar el despido (Al respecto, véanse los Votos N°s 556, de las 14:40 horas, del 12 de septiembre; y, 635, de las 10:00 horas, del 26 de octubre, ambos de este año 2001). Si la parte demandada logra acreditar hechos distintos sobre los cuales dispuso el despido, éstos no pueden servir para justificar la denegación de ese extremo; pues, en el juicio, según la jurisprudencia constitucional, y también el reiterado criterio de esta otra Sala, sólo pueden analizarse las faltas que se le atribuyeron, al trabajador (a), en la respectiva carta de despido o en su caso en la contestación de la demanda (Ver sentencias, de esta Sala, N°s 539, de las 10:10 horas, del 7 de setiembre; y, 556, de las 14:40 horas, del 12 de setiembre, ambas del 2001). En el presente caso, ha quedado demostrado el abuso del poder disciplinario de la sociedad contratante, al invocar una causal para despedir a la actora, que no demostró y que, por lo tanto no solamente le causaron

daños y perjuicios; sino que tuvo que venir ante el juez (a), para que, años después de ocurrido el hecho, se declarase que el despido fue injustificado. Así las cosas, tiene todo el derecho la actora a que se le cancelen los salarios caídos a título de daños y perjuicios que se le ocasionaron por el actuar indebido y malicioso de su ex patrono. Ante ello se deniega el agravio". (Voto N° 781 de las 14:40 horas del 16 de agosto del 2006). En este asunto, no se acreditaron las llegadas tardías invocadas en la carta de despido como causa del mismo y, por ese motivo, cabe, como lo dispuso el a quo, condenar a la demandada a pagar dicha indemnización."

e) Las Llegadas Tardías, La Amonestación, el Reglamento Autónomo de Trabajo y la Indemnización por Daños y Perjuicios

[Sala Segunda]⁸

"III. SOBRE LAS JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO: En la normativa constitucional y legal, que rige nuestro sistema de derecho privado laboral, opera, como norma de principio general y salvo las restricciones que la propia ley establece, la libertad patronal de dar por concluida una relación laboral en el momento en que al patrono, no le convengan más los servicios del/a trabajador/a. Así por ejemplo, en el artículo 28 del Código de Trabajo se lee: "En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, **sin justa causa**, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas..." En tales casos la libertad patronal encuentra únicamente la restricción de darle al trabajador el aviso oportuno, según el tiempo laborado, e igualmente indemnizarlo con el pago de la cesantía que estipula el artículo 29 siguiente. De acuerdo con este otro numeral, si la relación laboral concluye sin una causa legal que justifique la decisión patronal; o bien por alguna de las causales establecidas en el artículo 83 ídem, u otra causal ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá cubrir al trabajador el importe correspondiente al auxilio de cesantía. A contrario sensu, el patrono quedará exonerado del pago de esa obligación cuando el/la trabajador/a incurra en una causa legal objetiva de despido, la que deberá demostrar en juicio, conforme lo establece el numeral 317 inciso 2) del Código Procesal Civil. Ahora bien. La definición de las causales que autorizan al patrono a despedir sin responsabilidad ha sido reservada al legislador. Al efecto, en tratándose de relaciones de empleo privado, como la que nos ocupa, el Código de Trabajo únicamente establece como causas justas de despido, las contempladas en sus numerales 81, 369 y 377. Doctrinariamente se ha discutido si, en función de lo anterior, el artículo 81 citado, establece un sistema cerrado o abierto de causas justas de despido, llegándose a definir la situación, en esta sede judicial, en el sentido de que el inciso l), al referirse a "...cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato de trabajo", admite la posibilidad de que se puedan sancionar otro tipo de conductas no contempladas taxativamente en la Ley, pero que tengan el evidente carácter de falta grave. La Sala Constitucional, al referirse al contenido de la "falta grave" como causal de despido expresamente indicó: "Debe además señalarse que, resulta ilusorio y fuera de toda lógica normativa, el pretender que en la ley se especifique en detalle cada una de las obligaciones laborales derivadas de todas y cada una de las relaciones laborales de todos los empleados del país, que se motiven en la tarea específica que cada uno realiza en su trabajo, como causal de un despido sin responsabilidad laboral. Y en este sentido, debe tenerse presente que, aunque en la potestad sancionatoria disciplinaria debe respetarse el principio de tipicidad, éste no se aplica con el mismo rigor que en la materia penal: "Puede afirmarse que el principio de tipicidad constituye un principio fundamental en la responsabilidad disciplinaria, pero no en la misma forma que en ámbito jurídico-penal, ya que los principios "nullum crimen sine lege", "nullum poena sine lege" no tienen la rigidez y exigencia que les caracteriza en el derecho penal sustantivo, por cuanto la actividad sancionatoria de índole penal y la de índole disciplinaria



corresponden a campos jurídicos diferentes, y los parámetros de discrecionalidad que son propios del ejercicio de la potestad disciplinaria administrativa son más amplios que los de la potestad sancionatoria penal del Estado. Así, en el derecho penal, en relación con los delitos, toda pena debe estar establecida en la ley con respecto al hecho incriminado, excluyendo, por su generalidad, toda posibilidad de referencia a los llamados conceptos jurídicos indeterminados, o las cláusulas abiertas o indeterminadas; si la conducta no está plenamente definida no hay pena. En el derecho disciplinario, en razón del fin que persigue, cual es la protección del orden social general, y de la materia que regula, -la disciplina-, la determinación de la infracción disciplinaria es menos exigente que la sanción penal, ya que comprende hechos que pueden ser calificados como violación de los deberes del funcionamiento, que en algunas legislaciones no están especificados, y, en otras, sí. De manera que, el ejercicio de este poder es discrecional, de allí que proceda aplicar sanciones por cualquier falta a los deberes funcionales, sin necesidad de que estén detalladas concretamente como hecho sancionatorio, por lo cual, la enumeración que de los hechos punibles se haga vía reglamentaria no tiene carácter limitativo. Motivado en la variedad de causas que pueden generar su aplicación, en la imprecisión frecuente de sus preceptos y en la esfera de aplicación, no siempre es orgánico ni claro en la expresión literal, razón por la cual puede sancionarse discrecionalmente las faltas no previstas concretamente, pero que se entienden incluidas en el texto, siempre y cuando resulten de la comprobación de la falta disciplinaria, mediante un procedimiento creado al efecto. La falta o infracción disciplinaria se ha definido diciendo que es una violación al funcionamiento de cualquier deber propio de su condición, aún cuando no haya sido especialmente definida aunque si prevista. Los hechos determinantes de las faltas disciplinarias son innumerables, pues dependen de la índole de los comportamientos o conductas de los sujetos "subordinados", comportamientos o conductas en verdad ilimitados en número dada su variedad; por ello se deduce la existencia de tres elementos de la falta disciplinaria: 1.- un elemento material: que es un acto o una omisión; 2.- un elemento moral: que es la imputación del acto a una voluntad libre; y 3.- un elemento formal: que es la perturbación al funcionamiento del servicio o afección inmediata o posible de su eficacia." (Sentencia número 5594-94, de las 15:45 horas del 27 de setiembre de 1994)" (Voto No. 0563-97 de las 14:39 horas del 29 de enero de 1997) La intensidad del incumplimiento contractual la mide el empresario y la revisan los órganos jurisdiccionales y en esa labor, tanto la doctrina como la jurisprudencia han consolidado la doctrina de la necesaria proporcionalidad entre la falta imputada y la decisión del despido, considerando que ésta es la máxima sanción imponible a un/a trabajador/a no sólo por la consecuencia económica inmediata que le representa para el trabajador o la trabajadora y su familia, la pérdida de su principal fuente de ingresos; sino, también, por otros aspectos de orden moral y social que le significa la resolución del contrato laboral por la imputación de una falta. Por esa razón, el supuesto de "falta grave" a que hace referencia el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, no puede ser de cualquier naturaleza, sino que debe contar con tal entidad que torne imposible la continuación de la relación laboral.

IV. SOBRE LA APLICACIÓN DEL SUPUESTO CONTENIDO EN EL INCISO H DEL ARTÍCULO 81 DEL CODIGO DE TRABAJO. Dentro de la enumeración taxativa que realiza el Código de Trabajo, ninguna contempla la asistencia tardía a las labores, como causal justificativa del despido. En razón de ello, el Tribunal de segunda instancia aplicó en la especie el inciso h) del artículo 81 del Código de Trabajo, para valorar si en la forma en que sucedieron los hechos endilgados al trabajador, su conducta puede ser enmarcada dentro de esa causal. Al requerir el Tribunal de la existencia de un apercibimiento previo, no lo hizo en aplicación de un criterio jurisprudencial, sino del supuesto establecido en ese inciso h), el cual se refiere a aquellos casos en que el trabajador, de manera **manifiesta y reiterada** se niegue a acatar en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes le indiquen con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando. Como el texto habla de una conducta no sólo reiterada, sino



también “manifiesta”, se ha interpretado, con base en el artículo 17 del Código de Trabajo, que el patrono debe haber advertido al trabajador la corrección de su conducta a fin de brindarle la oportunidad de que la corrija, pues de incurrir nuevamente en ella, es cuando entonces se manifiesta su actitud de no atender los lineamientos patronales emitidos para obtener la mayor eficacia y rendimiento en sus labores. Bajo esos términos lo entendió el Tribunal, no porque la jurisprudencia de los tribunales comunes sea vinculante, sino con fundamento en esa norma – artículo 81 inciso h), citado-, el artículo 15 del Código de Trabajo y la interpretación que se desprende de la doctrina sentada por la jurisprudencia de esta Sala, en su función informadora del ordenamiento jurídico, como lo establece el artículo 9° del Código Civil. Por esa razón, no encuentra la Sala que al resolver el Tribunal sobre el necesario cumplimiento de aquel requisito previo, haya incurrido en una incorrecta interpretación o aplicación de esa normativa.

IV. SOBRE LAS LLEGADAS TARDÍAS COMO FALTA GRAVE: Según el recurrente, el comportamiento laboral del actor no debió ser analizado al amparo del inciso h) sino del i) y del l) del artículo 81 del Código de Trabajo. Como prueba de la falta endilgada al trabajador aporta una serie de documentos en los que constan sus llegadas tardías. De acuerdo con esos documentos, -que la parte demandada calificó en la contestación como “boletas de control de ingreso al trabajo” (folio 15)-, el actor llegó tarde a sus labores en estas ocasiones: en el mes de octubre del 2001, dos llegadas tardías; en noviembre de ese año, cuatro llegadas tardías; en diciembre siguiente, tres; en el mes de febrero del 2002, una; en marzo, una; en abril, cuatro; en mayo, dos; en junio, dos; en julio, seis; en agosto, cinco; en setiembre, tres; y en octubre de ese mismo año, dos. Efectivamente, de acuerdo con el artículo 71 del Código de Trabajo, constituye una obligación de los/as trabajadores/as ejecutar sus labores con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos. Sin embargo, también el artículo 19 ídem, establece como parte del contenido obligacional del contrato laboral, la adecuación de la conducta de las partes a los principios de la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley. En el caso en estudio, es cierto que el actor desde el mes de octubre del 2001, había presentado varias llegadas tardías, en cada una de las cuales, la accionada emitió la correspondiente hoja de control haciéndole ver al trabajador su atraso; mas es lo cierto que a pesar de la reiteración de esa conducta, la accionada nunca llamó la atención a su trabajador, por esa actitud. Lo anterior significa que hubo una tolerancia patronal a aquella situación, y por lo mismo, la decisión a tomar no podía ser intempestiva, porque de hacerlo se actuaría en forma contraria a la buena fe (artículo 19 del Código de Trabajo), es decir, contraria a la creencia del actor –propiciada por la tolerancia patronal- de que su comportamiento no era grave. La única sanción que aparece documentada es la que consta en la boleta número 9, mediante la cual le indicó que “Por llegar 1 hora y 9 minutos tarde se le aplica el Art #34 inc b) del Reglamento Interno de Trabajo. Horario 9:30 –3:30 p.m”. Sin embargo, la demandada ha omitido demostrar la existencia de esa reglamentación, lo cual impide conocer, cuál fue el supuesto de hecho por el que se aplicó esa normativa, y las consecuencias de la misma. De acuerdo con las manifestaciones realizadas por el recurrente las boletas aportadas al expediente no eran simples comentarios sino amonestaciones con sanción conforme lo regulaba el Reglamento Interno de Trabajo de la empresa, el cual era de conocimiento del trabajador. Sin embargo, amén de que –como se dijo- a los autos no fue aportado ese Reglamento, lo cierto es que de considerarse que las boletas aportadas constituyen amonestaciones escritas para el trabajador, las mismas no podrían fundamentar el despido impugnado, so pena de haberse incurrido en una doble sanción y ello bastaría para calificar el despido ejecutado como ilegal, en razón del fundamental principio del “nom bis in idem” también aplicable en esta materia. Por esa razón, no incurrió el Tribunal en infracción alguna al restarle la condición de amonestación, a esas boletas. Por otro lado, según el voto de la Sala Constitucional antes referido, uno de los elementos que se deben valorar a efecto de determinar la existencia de la “falta grave”, es el elemento formal: que es la perturbación al funcionamiento del servicio o afección inmediata o posible de su eficacia.

Para calificarla como falta grave, la Sala echa de menos la demostración objetiva por parte de la empleadora, del daño que torne imposible la continuación de la relación laboral.

V. SOBRE LA APLICACIÓN DE LA CAUSAL CONTENIDA EN EL INCISO I) DEL ARTÍCULO 81 DEL CODIGO DE TRABAJO. Sostiene el recurrente que la valoración de la conducta del actor, también debe hacerse al amparo del inciso i) del artículo 81 citado, el cual, a la letra dice: “*Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e), del artículo 72*”. Para tal efecto indica que, en la boleta número 9, consta el apercibimiento realizado al actor. Ahora bien. Es cierto que dentro de las boletas aportadas, la número 9 indica: “Por llegar 1 hora y 9 minutos tarde se le aplica el Art # 34 inc b) del Reglamento Interno de Trabajo. Horario 9:30 –3:30 p.m”, pero en su contenido no se indica ningún apercibimiento expreso sobre la inadmisibilidad de su conducta. Por otra parte, al no haberse aportado el referido reglamento, no es posible conocer, cuál fue el supuesto de hecho al que se aplicaba el artículo 34; así como el efecto de esa aplicación, para poder estimar, con base en ello, como demostrado, que el patrono otorgó el apercibimiento al que refiere el recurrente. La Sala observa que la llegada tardía de ese día fue por una hora y nueve minutos, a diferencia de las demás tardías presentadas por el actor que fueron de unos pocos minutos en relación con el horario de entrada. De modo que al no haberse aportado el reglamento respectivo, no es posible concluir con claridad si esa nota se refiere a una sanción por llegadas tardías o por haber superado un máximo de tiempo permitido. En consecuencia, tampoco con base en esa otra causal es posible estimar justificado, el despido del actor. Corolario de lo expuesto, la Sala estima que la valoración de la prueba realizada por el Tribunal, se ajusta a los parámetros de la lógica y de la sana crítica en la forma en que lo ordena el artículo 493 del Código de Trabajo. Los hechos acreditados por esa vía no se enmarcan dentro de ninguna de las causales establecidas por la ley, y en consecuencia, resolvió bien el Tribunal, al estimar que el despido ejecutado, es ilegal, por injustificado.

VI. EN RELACIÓN CON EL PAGO DE LOS DAÑOS Y PERJUICIOS PREVISTOS EN EL ARTÍCULO 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO: Se argumenta, en el recurso, que resulta improcedente la condenatoria al pago de los daños y perjuicios dispuestos por el artículo 82 del Código de Trabajo. De conformidad con esa norma el empleador no incurre en responsabilidad alguna cuando pone término a la relación laboral, con base en una justa causal de despido. Ahora bien, si la destitución se dispone sin responsabilidad y posteriormente surge contención, para el caso de que el patrono no logre demostrar las faltas atribuidas al trabajador, la norma establece la obligación de pagarle no sólo el preaviso y el auxilio de cesantía, sino también, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria contra el empleador; período éste que ha sido fijado, jurisprudencialmente, en seis meses de salario. Con tal norma se trata entonces de sancionar a los empleadores que evaden el pago de los derechos que legítimamente le corresponderían al trabajador ante un despido con responsabilidad patronal. Por eso, reiteradamente se ha indicado que el pago de ese rubro procede cuando el empleador ha omitido pagar los derechos legítimos del trabajador, inventándole la comisión de una falta grave; o bien, porque no la haya podido acreditar. En el caso que se analiza, la accionada acreditó que el actor incurrió en constantes llegadas tardías al trabajo, con las que intentó fundamentar el despido; mas la conclusión de que ellas no permiten tener por justificado el despido devino de la valoración que se ha hecho de que por la forma en que se sucedieron los hechos, particularmente por la actitud patronal ante esa conducta del trabajador, las mismas no pueden calificarse como falta grave que autorice el rompimiento del contrato laboral sin responsabilidad. En consecuencia, lleva razón el recurrente en cuanto no se está en presencia del supuesto de hecho previsto en la norma, para poder concederle, al actor, los daños y perjuicios reclamados. (En sentido similar, pueden consultarse, entre las más recientes, las sentencias de

esta Sala números 182, de las 9:00 horas del 25 de abril; 251, de las 10:20 horas del 24 de mayo; y, 415, de las 9:30 horas del 22 de agosto, todas del 2.002). En consecuencia, en este particular reclamo, el recurso debe ser atendido para revocar la decisión del Tribunal, en cuanto acogió el pago de los daños y perjuicios dispuestos por el artículo 82 del Código de Trabajo, extremo respecto del cual ha de acogerse, la excepción de falta de derecho opuesta por la demandada.

VII. CONCLUSIÓN: Conforme lo considerado, procede acoger el recurso interpuesto únicamente para revocar lo resuelto respecto a los daños y perjuicios demandados, extremo respecto del cual se debe acoger la excepción de falta de derecho. En consecuencia, se ha de confirmar lo resuelto por el Tribunal, salvo en cuanto estimó el pago de daños y perjuicios, extremo que se debe denegar."

f) Reglamento Interno de Trabajo

[Sala Segunda]⁹

"I. Recurre, la señora M.I.V., de la sentencia del Tribunal Superior de Trabajo, Sección Segunda, número 569, de las 8:40 horas, del 14 de junio de 1995. Se muestra disconforme, porque la entidad patronal violentó los artículos 11, inciso a), y 21 de la Convención Colectiva de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Municipales de Moravia y la Municipalidad de ese Cantón, y porque, el Tribunal, no consideró violatorio del debido proceso, el procedimiento de despido de que fue objeto, dado que el propósito de despido no fue sometido a la Junta de Relaciones Laborales de la Municipalidad; por lo que solicita se revoque la sentencia recurrida y, en su lugar, se proceda a acoger la demanda, en todos sus extremos. II. No son atendibles los reparos de la recurrente, en lo que a las violaciones alegadas se refiere, por lo que, de seguido, se dirá. Los artículos 11, inciso a), y 21 de la Convención Colectiva de Trabajo del Sindicato de Trabajadores Municipales de Moravia y la Municipalidad de ese Cantón, en lo que interesa indican: "Artículo 11: La Junta de Relaciones Laborales, además de las disposiciones y derechos que le confiere esta Convención, tendrá como objetivos: a-) Conocer y pronunciarse sobre las pretensiones de despidos, amonestaciones, permutas u otras cuestiones derivadas de la relación Obrero Patronal." y "Artículo 21: Cuando se comunique a un trabajador el propósito de despido, la Municipalidad le concederá cinco días hábiles con goce de salario para que presente su oposición. En estos cinco días el afectado recurrirá a la Junta de Relaciones Laborales y presentará el descargo ante el Ejecutivo, en los términos del artículo 154 del Código Municipal. La Junta tendrá un plazo improrrogable de 15 días hábiles para pronunciarse sobre las causales de despido". Se infiere de lo transcrito que, a la Junta de Relaciones Laborales, le corresponde pronunciarse sobre las pretensiones de despidos, derivadas de la relación laboral, siempre que, el interesado, recurra a ella para que haga tal pronunciamiento. Las Juntas de Relaciones Laborales, son órganos consultivos, creados por convenios obrero patronales, con el propósito de que, a solicitud de parte -trabajadores- sean sometidos a su conocimiento, los actos o las resoluciones patronales, que afecten sus derechos, de previo a que los conozca el órgano administrativo, al que, en definitiva, le corresponde resolver. Una vez sometido un asunto al conocimiento y decisión de la Junta de Relaciones Laborales, a petición de un trabajador, ésta analizará los actos o las resoluciones que el trabajador considere le afectan, así como las razones de su disconformidad y emitirá una recomendación, para el titular del órgano, a quien, en definitiva, le corresponde resolver en esa vía; recomendación que no es de acatamiento obligatorio. Nótese que, la Junta de Relaciones Laborales, conoce en consulta y a solicitud de parte, de todo acto o de toda resolución que afecte los derechos del gestionante; de ahí que, si un trabajador opta por no someter a conocimiento de la Junta esas decisiones que lo afectan y ejerce únicamente, su derecho a recurrir ante el órgano administrativo que resuelve en



definitiva, para que éste se pronuncie; debe tenerse por libremente renunciado el trámite ante la misma, sin que con ello se violente, en modo alguno, el debido proceso, porque ha sido su decisión, la de no recurrir ante la Junta -en el presente caso- el propósito del despido, y como así lo hizo; no puede validamente pretender ahora que, por su propia omisión, la entidad patronal resulte incurso en violación del debido proceso, porque a quien le correspondía someter a conocimiento de la Junta el asunto, era a la trabajadora afectada y no al órgano administrativo (Ejecutivo Municipal); así se infiere del artículo 21 transcrito, de la Convención relacionada. Ciertamente es que, la señora R.V., al recurrir ante el Ejecutivo Municipal, manifestó: "En caso de que se mantengan estas diligencias, solicito que este caso sea elevado a la Junta de Relaciones Laborales, a fin de que sea allí en donde en definitiva sean resueltas las mismas.", solicitud esa que no tuvo la virtud de excitar a la Junta de Relaciones Laborales, para que conociera de su caso, porque el artículo 21, de repetida cita, es claro al indicar que: "... el afectado recurrirá a la Junta de Relaciones Laborales y presentará el descargo ante el Ejecutivo, en los términos del artículo 154 del Código Municipal." [...]; exigiendo que se hagan las respectivas gestiones por separado, y si la señora R.V., no recurrió ante aquella Junta, no es admisible su reclamo, pues al menos no consta en los autos que lo haya efectuado; de todo lo cual se colige que, la entidad patronal, no pudo incurrir en las violaciones alegadas. III. Tampoco es atendible el reparo de la recurrente, en el sentido de que la Municipalidad no estaba facultada para obligarla a marcar tarjeta; sobre la base de que, en el lugar de trabajo (la Biblioteca), no había reloj marcador. Entre los deberes y las obligaciones de los trabajadores, está el presentarse en tiempo al lugar preestablecido por la parte patronal, para registrar el ingreso a sus labores, a los efectos de que puedan fiscalizar el cumplimiento cabal de su jornada; de ahí que sea irrelevante el hecho de que el centro de trabajo de la actora, se encontrara a un kilómetro de distancia o más, del lugar en donde se encontraba el reloj marcador (comedor del Edificio Municipal), porque el ingreso a su trabajo era en ese Edificio Municipal, donde estaba el control y no, a su antojo, en la sede de la Biblioteca, que es donde ella laboraba; dado que, su obligación, al igual que la de todos los trabajadores municipales, era la de marcar o registrar la hora de entrada al trabajo y, después, desplazarse, dentro de la jornada, a la Biblioteca. Tampoco son atendibles los reparos, con que pretende justificar su falta, porque, aun aceptando que llegara a la hora de entrada a la Biblioteca y que no tuviera que marcar, lo que no sería correcto, conforme se dijo, tampoco demostró que entrara a laborar a las ocho de la mañana o antes, y que dejaba a alguna persona de confianza cuidando, mientras se desplazaba a las oficinas centrales del municipio para marcar la tarjeta. Si eso en realidad se dio, no comprende la Sala, el por qué la actora nunca ofreció, como prueba testimonial, en tal sentido, a alguna de esas personas. Así las cosas, si la actora acumuló más de seis llegadas tardías, en el mes de agosto de 1993, según certificación de las tarjetas de control de asistencia -no impugnada por la demandante- incurrió en la causal del artículo 46 del Reglamento Interno de Trabajo de la Municipalidad del Cantón de Moravia; el cual estipula que, por más de seis llegadas tardías, en el mismo mes calendario, procede el despido sin responsabilidad patronal; causal que avala el artículo 23 de la Convención Colectiva de Trabajo -como cláusula normativa que tiene fuerza de ley entre las partes (artículo 62 de la Constitución Política)-, ya que establece como causales de despido las debidamente estipuladas en esa Convención Colectiva, el Código de Trabajo, el Reglamento de Trabajo y el Código Municipal. En consecuencia, se debe confirmar el fallo recurrido, en todos sus extremos. IV. De acuerdo con las consideraciones precedentes, se impone confirmar, en todos sus extremos, la sentencia recurrida, al no tener acogida ninguno de los reparos que se le hicieron al fallo impugnado."



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

- 1 CASCANTE CASTILLO, Germán Eduardo. (2003). *Manual Práctico de Legislación Laboral*. Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. San José, Costa Rica. Pp 102-103.
- 2 CASCANTE CASTILLO, Germán Eduardo. (2003). op cit. supra nota 1. Pp 103-104.
- 3 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Ley 2 del veintisiete de agosto de 1943. Código de Trabajo. Fecha de vigencia desde 29/08/1943. Versión de la norma 27 de 27 del 12/08/2011. Datos de la Publicación Gaceta número 192 del 29/08/1943. Alcance: 0.
- 4 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 93 de las catorce horas con veinte minutos del dieciocho de febrero de dos mil cuatro. Expediente: 01-000487-0639-LA.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 76 de las nueve horas con treinta y cinco minutos del ocho de febrero de dos mil doce. Expediente: 07-003071-0166-LA.
- 6 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 76 de las nueve horas con treinta y cinco minutos del ocho de febrero de dos mil doce. Expediente: 07-003071-0166-LA.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 381 de las diez horas con cinco minutos del veinte de julio de dos mil siete. Expediente: 02-000780-0166-LA.
- 8 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 911 de las nueve horas con veinte minutos del veintinueve de octubre de dos mil cuatro. Expediente: 03-000147-0370-LA.
- 9 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Sentencia 187 de las catorce horas con veinte minutos del diecinueve de junio de mil novecientos noventa y seis. Expediente: 96-000187-0005-LA.