



Despido del Trabajador Acusado de Delito

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derechos Laborales.
Palabras Clave: Despido justificado, Independencia entre penal y laboral, Falta grave, beneficio de ejecución condicional.	
Fuentes: Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 16/05/2013.

El presente documento contiene jurisprudencia sobre el ***despido del trabajador acusado de un delito***. Se recopilan votos de las Salas Primera y Segunda, en los cuales ante tal circunstancia, acusación de delito de un empleado, se produce un despido justificado, explicando también la independencia entre las jurisdicciones penal y laboral, el procedimiento administrativo disciplinario y penal, cometer “falta grave” pese a sobreseimiento penal, empleado que roba a su patrono, entre otros.

Contenido

JURISPRUDENCIA	2
1. Despido justificado: Independencia entre jurisdicción penal y laboral.....	2
2. Despido justificado: Procedencia del procedimiento administrativo disciplinario pese a existir proceso penal pendiente	6
3. Despido justificado: Falta grave pese a dictado de sobreseimiento en sede penal	8
4. Despido justificado: Agresión física a compañera durante la jornada laboral.....	8
5. Despido justificado: Empleado del ICE que sustrae cable y lámpara.....	9
6. Despido justificado: Condenatoria penal con beneficio de ejecución condicional	13
7. Despido por falta grave: Intrascendente existencia de un proceso penal	13

JURISPRUDENCIA

1. Despido justificado: Independencia entre jurisdicción penal y laboral

Absolutoria penal por falsificación de documentos no elimina la pérdida de confianza

[Sala Segunda]ⁱ

Voto de mayoría:

“V.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: Antes que todo cabe puntualizar que a la demandante sí se le atribuyó la causal de pérdida de confianza, al contrario de como lo entendió el *ad quem*. La gestión de despido se basó, entre otras normas, en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, en el que usualmente se ha enmarcado ese concreto motivo de terminación justificada de la relación. En ese orden de ideas, en el voto de esta Sala N° 325-07 se explicó: *“La pérdida de confianza no está expresamente contemplada bajo esa denominación dentro del conjunto de causales que el artículo 81 del Código de Trabajo autoriza para que el patrono pueda rescindir, sin responsabilidad de su parte, el contrato laboral. Su configuración como causal justa de despido se enmarca dentro del amplio concepto de “falta grave”, contenido en el inciso l) de ese numeral. La “falta grave” constituye una causal elástica dentro de la cual tienen cabida múltiples comportamientos cuya valoración corresponde determinar a quien juzga, atendiendo a las especiales circunstancias en que se desarrolla la relación laboral y dentro de la cual es cometida la ofensa. Esta causal, que en otros ordenamientos es contemplada bajo el término genérico de “justa causa” o bien de “injuria” comprende cualesquiera comportamientos anómalos (por acción u omisión) que contravengan las obligaciones impuestas a las partes tanto por la ley, el propio contrato, o bien, por las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso o la costumbre (artículo 19 del Código de Trabajo) y que tornen imposible la prosecución normal de la relación laboral. En punto a la pérdida de confianza, se trata de la violación al fundamental principio de buena fe y lealtad con que se deben ejecutar las obligaciones laborales. Cabanellas ha señalado que “Cuando los actos que el **trabajador** provoca justifican la pérdida de la confianza, es evidente que desaparece la armonía que debe predominar en el contrato de trabajo, por lo que se justifica el despido, principalmente si el conjunto de los actos del subordinado crea insuperable recelo. Tal es el caso de las conductas que, sin constituir delito, originan la pérdida de ese elemento que es básico en la relación laboral; aun cuando la deslealtad sancionada no constituya delito criminal ni falta de tal carácter y razón suficiente para imposibilitar la continuidad del contrato de trabajo. Debido a esa naturaleza del vínculo laboral, el **trabajador** debe mantener una conducta intachable dentro y fuera del trabajo; cuando no es así, desaparece el elemento de confianza en él depositado, y puede ser despedido con justa causa... En conclusión, todo hecho que sea susceptible de sembrar la desconfianza del empresario y que impida la prosecución de la relación laboral -dentro de un ambiente*

*sin recelos- puede servir para fundar la ruptura del contrato de trabajo.” (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1992, pp. 973-974)”. Aunado a lo anterior, en nuestra sentencia N° 711-00 se externó que, para determinar la existencia de la pérdida de confianza, es necesario examinar la conducta imputada al **trabajador** en íntima relación y necesaria conexión con la índole de las labores que le han sido encomendadas. Si bien en el escrito inicial de la gestión de despido, visible al folio 1 del tomo I, no se mencionó en forma expresa esa pérdida de confianza, dicha causal estaba implícita en los hechos endilgados, aparte de que, como ya se indicó, esa proposición se sustentó en el inciso I) del numeral 81 del Código de Trabajo. Tanto es así que doña María Teresa, durante el desarrollo del procedimiento administrativo, combatió en todo momento esa específica causal. Así, en el memorial en que se opuso a la intención de despido, que figura a folio 42 de dicho tomo (esto antes de que el Estado presentara sus subsiguientes escritos en los que sí se refirió expresamente a la causal de pérdida de confianza), la señora Chavarría expresó: *“Las informaciones periódicas como tales no pueden servir para que se pierda la confianza en un **trabajador** (...) ni siquiera puede alegarse pérdida de confianza si no existe una prueba fehaciente que apoye esa pérdida de confianza (...) la pérdida de confianza es una causal que tiene que tener apoyo objetivo, esto es elementos que motiven válida y certeramente esa pérdida de confianza”*. Ya en el libelo de folio 58 idem el Estado sí apuntó: *“La accionada abusó del ejercicio del cargo que la Administración le confió, quebrantó la confianza que se le brindó e incurrió en actuaciones contrarias a derecho”* (no subrayado en el original). En el escrito de folio 105 de ese fólter nuevamente doña María Teresa refuta la pérdida de confianza: *“El que a la suscrita se le pretenda despedir por pérdida de confianza, esto por cuanto reitero no existe ningún elemento probatorio en mi contra que de manera fehaciente evidencie que yo participé en las supuestas irregularidades que se investigan, debe ser debidamente sustentado y no solo como un simple enunciado. La pérdida de confianza debe ser demostrada, constatada, a efecto de poder despedir a un **trabajador** (...) no existe un solo elemento probatorio que evidencie la comisión de un acto ilícito, que eventualmente haya facultado al gestionante a proceder a invocar la pérdida de confianza”*. A folio 121 del tomo en estudio el Estado insistió: *“Es importante recalcar que nuestra gestión se fundamenta en el artículo 81 inciso I) del Código de Trabajo, que para esta Administración lo importante es mantener claro que la confianza depositada en la servidora se perdió”*. Y en este juicio, al contestarse la demanda, el accionado mantuvo su posición, al manifestar: *“La conducta irregular de la actora al abusar de su cargo para adquirir de forma ilícita un beneficio económico a costa del fisco costarricense, justifica de forma razonable la actuación de la Administración al solicitar su cese, pues quebrantó la confianza que se le brindó para el ejercicio del puesto”* (folio 14). Una vez esclarecido lo anterior, debe señalarse que en los autos existe una gran cantidad de indicios que apuntan a que doña María Teresa sí participó en el desfalco de los landings (si bien no existe prueba directa de ello), razón suficiente para que su patrono le haya perdido la confianza por razones objetivas. [...] De la abundante prueba supracitada se coligen los siguientes indicios sobre la participación de doña Teresa en el timo. En primer lugar, se observa que había mucho desorden con el manejo de los landings, lo que fue aprovechado por un grupo de funcionarios de migración para sustraer los timbres. Además, para la época en que se dieron los hechos los encargados de rayar los timbres eran los propios servidores de migración y*

no los de la línea aérea, razón por la cual a los inspectores migratorios les era fácil apropiarse de los timbres de \$17 sin matar y mandar a cómputo las tarjetas falsificadas con los timbres de \$2 que seguramente sí rayaban. Un signo evidente de que el paquete de landings del vuelo 564 de Delta fue manipulado es la pérdida de 16 tarjetas, lo que se explica por la premura con que tuvieron que actuar los autores del ilícito para hacer la suplantación. Luego, el atraso de cuatro horas y media en ser entregado el paquete a cómputo calza con el tiempo que necesitaron los partícipes del fraude para pasar la información de los landings originales a los falsos. Por último, el cambio en la distribución de funciones que realizó el supervisor Pérez el 31 de enero de 1999 no fue una casualidad, sino que mandó a un grupo específico de oficiales a la remota (dentro del cual iba doña María Teresa) para que cometieran la infracción y precisamente por eso omitió anotar las modificaciones en la hoja de distribución confeccionada previamente por el jefe Meseguer. Nótese que doña Teresa originalmente estaba asignada al centro de operaciones de la sede central, concretamente en la base Charlie 1, y sin que en autos conste explicación alguna (ni ella misma ha dado una razón convincente, por ejemplo que algún compañero hubiese faltado por vacaciones o incapacidad, etc.) fue enviada por don Eduardo a la terminal remota. Carece de relevancia que la actora ese 31 de enero se ubicase en el counter de entradas y no en el de salidas de la remota (siendo que únicamente en este se manejaban landings con timbres) pues bien pudo abandonar momentáneamente su puesto en algún instante de poco movimiento (ya que en los counter había varios oficiales de migración, o sea, no trabajaban en forma individual sino en tríos) o bien pudo traerse a su lugar de trabajo el grupo de tarjetas que le correspondía falsificar. De que los hechos anómalos pasaron ni siquiera los jueces **penales** tuvieron duda, y mucho menos los suscritos. De lo que no tuvieron certeza aquellos juzgadores fue de la participación en ellos de la señora Chavarría Marín, por considerar los indicios supraindicados como anfibológicos, lo que los llevó a aplicar el principio *in dubio pro reo*. No obstante, en esta otra materia rigen unos principios distintos y un sistema de valoración de la prueba diferente, resultando suficientes los indicios apuntados (analizados globalmente) para perderle la confianza por razones objetivas a la accionante en términos laborales. Si bien en aquella jurisdicción doña Teresa fue absuelta, está claro que tal decisión estuvo sustentada en la aplicación del principio *in dubio pro reo*. Luego, no interesa que se haya declarado la absolutoria en sede **penal**, pues de manera reiterada se ha indicado que lo resuelto en esa vía no condiciona lo que pueda disponerse en la laboral, dado que se trata de dos jurisdicciones distintas e independientes. En efecto, en la **penal** se pretende establecer la comisión de un delito, de forma tal que el comportamiento de la persona acusada, para que se constituya en ilícito, debe enmarcarse expresamente en el tipo **penal** previsto por la norma; aparte de ser antijurídico y culpable. Así las cosas, un determinado comportamiento puede no ser delictivo, pero sí puede configurarse como una falta a las obligaciones impuestas por el contrato de trabajo. Consecuentemente, el resultado de un proceso **penal**, salvo en las circunstancias previstas en el artículo 164 del Código Procesal Civil, no influye en la decisión que haya de tomarse al momento de valorar la autoría de una falta laboral; pues, en aquella sede **penal** lo que se pondera es la comisión de un comportamiento tipificado por la ley como un delito, de manera que, a pesar de que tal conducta no se configure como un ilícito **penal**, sí puede constituirse en una falta laboral grave, suficiente para poder decretar, legítimamente, un despido justificado. Este tema fue discutido en la jurisdicción constitucional, estableciéndose una clara

autonomía entre el ámbito sancionatorio **penal** y el disciplinario. En ese sentido, en la sentencia N° 243-90 se indicó: *“El recurrente reclama como violado el principio de presunción de inocencia que consagra el artículo 39 Constitucional, pues se le sancionó disciplinariamente por un hecho que está siendo investigado judicialmente. No comparte la Sala esa tesis, desde que una conducta, como la que se atribuye al señor ..., tiene repercusión y relevancia en dos planos y ordenamientos distintos. Uno, el **penal**, por el cual debe investigarse si su conducta encuadra como ilícita, de donde la sociedad como tal vendría a sancionarlo, y otra, la laboral (o de servicio), en la que será su patrono quien decida si los bienes puestos a la orden del servidor, para el cumplimiento de sus deberes, fueron correcta o apropiadamente usados. No existe una subordinación de lo laboral a lo **penal**, como se pretende en el recurso, ya que lo resuelto administrativamente no tiene incidencia en la investigación judicial, pues su naturaleza y propósito es diferente.”* Ante la alta probabilidad de que doña Teresa participase en el ilícito lo más sano era destituir la de Migración por pérdida de confianza, máxime que ya en su expediente personal había un antecedente por hechos similares. En efecto, a folio 438 del tomo IV aparece la resolución N° 068-97 del 28 de febrero de 1997 de la Dirección General de Migración y Extranjería, mediante la cual se conoció una denuncia planteada contra doña Teresa por los siguientes funcionarios de Ageco: Manuel Santamaría, Isabel Arias y Leticia Pérez, quienes aseguraron que el 16 de setiembre de 1996 esa señora llegó a las instalaciones de Ageco manifestando que ya traía pegados los timbres en su landing desde su casa, sin haber realizado compra alguna. Informaron que el 14 de setiembre la señora Chavarría había visitado Ageco, mas no para comprar timbre alguno, sino para ofrecer una mercadería. Relataron que el 21 de setiembre otra vez llegó y le pidió a doña Leticia que le diera una factura por venta de timbres con fecha 16 de setiembre (día que la señora Leticia tuvo libre), argumentando que se le había olvidado solicitarla el día de su salida. Dijeron que don Luis Solano le pidió explicaciones a Leticia porque le llamó la atención que los timbres estaban muy maltratados y aparentaban haber sido pegados con goma. Además señalaron que los timbres no estaban colocados en el orden usual que lo hace Ageco ya que inclusive el timbre de \$31 debía aparecer visible lo que no sucedía con el landing de doña Teresa. Por su parte, José Luis Solano, a la sazón Jefe de Migración del Santamaría, confirmó que el 16 de setiembre doña Teresa viajó a Miami y al revisarse su landing se notó que el timbre de \$31 parecía lavado. La señora Chavarría se defendió alegando que el 16 de setiembre el inspector de migración William Fuentes le chequeó el landing sin encontrar anomalía alguna. Agregó que ella compró los timbres en Ageco el 14 de setiembre, siendo atendida por doña Leticia, quien no le pudo entregar en ese momento la factura, comprometiéndose a dársela después, como efectivamente sucedió el día siguiente, 15 de setiembre, pero la confeccionó con fecha 16 de setiembre. Por último, sostuvo que fueron los empleados de Ageco los que adhirieron los sellos. La queja fue archivada con base en el principio *in dubio pro operario* ya que solo se contaba con el mero dicho de los denunciantes, aparte de que se tenía copia certificada de la factura por la venta de los timbres en cuestión. Ante tales cuestionamientos sobre la probidad de la demandante, es indudable que no es un elemento idóneo para fungir como servidora pública, cuya conducta, se ha dicho, debe ser intachable. Por las razones dichas, debe acogerse el recurso incoado por el Estado. En consecuencia, ha de revocarse el fallo impugnado para, en su lugar, confirmar el de primera instancia, el cual debe modificarse únicamente en cuanto a la fijación de las costas personales, que

se impondrán en la suma prudencial de ¢250.000, por tratarse de un asunto de cuantía inestimable (artículo 495 del Código de Trabajo).”

2. Despido justificado: Procedencia del procedimiento administrativo disciplinario pese a existir proceso penal pendiente

[Sala Primera]ⁱⁱ

Voto de mayoría

IX.-No obstante lo expuesto en el considerando anterior, resulta pertinente indicar lo que sigue. Sobre la procedencia de abrir un procedimiento administrativo disciplinario o sancionatorio, a pesar de existir otro **penal** pendiente, la Sala Constitucional, en el voto número 3726 de las 9 horas 25 minutos del 9 de mayo del 2003, en lo conducente, indicó: **II.- En cuanto a este tema, en sentencia número 2002-04035 de las nueve horas veintitrés minutos del tres de mayo del dos mil dos, esta Sala estimó: I.- Los recurrentes acusan que se les despidió al tenerse por probado –en la vía administrativa- la comisión de determinados hechos, los que podían constituir además ilícitos penales, por lo que, a su criterio, debió conocer los hechos primeramente en la sede penal, para en caso de determinarse su responsabilidad penal, iniciar entonces el correspondiente procedimiento administrativo disciplinario. II.- En cuanto a este tema en concreto, esta Sala en sentencia número 4395-96 de las doce horas cincuenta y un minutos del veintitrés de agosto de mil novecientos noventa y seis estimó: Unico.- Esta Sala estableció en sentencias anteriores que, de conformidad con los términos en que la ley lo establezca, cada organismo o institución puede prever la existencia de un órgano que ejerza el régimen disciplinario y por ende, sirva de contralor del buen desempeño de las funciones encomendadas a los servidores de aquella entidad. También estableció que, existe independencia entre el procedimiento administrativo sancionatorio y el juzgamiento de los hechos en la vía penal. “Se alega también como argumento de inconstitucionalidad, que esta norma viola el principio constitucional de non bis in ídem. Si bien es cierto que existe independencia entre el procedimiento administrativo sancionatorio y el juzgamiento de los hechos en la vía penal, no puede interpretarse, sin contrariar el derecho al debido proceso y el principio del non bis in ídem, que si se juzga un hecho en la vía penal y el imputado resulta absuelto, pueda ser disciplinariamente sancionado en vía administrativa por los mismos hechos. Se reconoce que uno de los límites de la potestad sancionadora de la Administración es su subordinación a la Autoridad Judicial. De haber colisión entre una actuación jurisdiccional y una actuación administrativa, se debe resolver en favor de la primera. De este mismo principio se deriva la necesidad de que se respete la cosa juzgada.” (sentencia Número 3484-94 de las doce horas del ocho de julio de mil novecientos noventa y cuatro.) Resulta de tal afirmación que al trabajador se le puede sancionar en vía administrativa, imponiéndosele las sanciones de índole disciplinaria laboral que correspondan, aún cuando exista procedimiento penal en su contra, pendiente de resolución, en el que se juzquen los mismos hechos que se conocen en sede administrativa. Dictada sentencia judicial firme en vía penal, el recurrente podrá acudir ante la**

jurisdicción laboral a reclamar cualquier inconformidad relativa a la sanción disciplinaria impuesta, si en dicha sentencia se hubiere establecido que él no cometió los hechos que se le imputan y que son los mismos por los que se le sancionó administrativamente. En consecuencia, lo procedente es rechazar por el fondo el recurso." En similar sentido, en resolución número 2001-8634 de las catorce horas treinta y seis minutos del veintinueve de agosto del dos mil uno reiteró: "(...) Cabe indicarle al recurrente que en nuestro ordenamiento jurídico no resulta ilegítimo, ni siquiera fuera de lo ordinario, que un mismo hecho genere diversos efectos jurídicos. En el caso del recurrente, el hecho que se le atribuye puede generar responsabilidad **penal** si implica una conducta típica, antijurídica y culpable, así como responsabilidad disciplinaria si el mismo se constituye en una infracción a sus obligaciones como servidor público, sin que dicha situación implique –en principio– violación a sus derechos fundamentales. De allí, que la Sala ha estimado como válido que se tramite de manera independiente un proceso **penal** y un proceso disciplinario respecto a los mismos hechos, a fin de que se resuelva sobre la respectiva responsabilidad en cada una de estas sedes, sin perjuicio claro está, que de establecerse en la vía penal que los hechos no existieron ello debe prevalecer sobre lo resuelto en otras vías..." Consideraciones aplicables al caso en estudio, ante la evidente similitud fáctica existente y por no concurrir motivos que justifiquen variar el criterio vertido en las sentencias parcialmente trascritas. En consonancia con ello, no observa esta Sala que se hayan violentado los derechos fundamentales de los amparados con el hecho de que se haya tramitado procedimiento administrativo disciplinario en su contra, pese a que los hechos aún no hayan sido conocidos en sede **penal**, en el entendido, eso sí, que de establecerse con certeza en la vía penal que los hechos no existieron ello debe prevalecer sobre lo resuelto en otras vías." Así las cosas, conforme lo dispuesto por esta Sala en su jurisprudencia, en principio, no existe obstáculo para que se tramite y resuelva proceso administrativo disciplinario en contra de un funcionario público, por el simple hecho de existir una investigación **penal** pendiente de resolución. **III.-** ... Esta Sala, en sentencia número 2000-07707 de las dieciséis horas con treinta y cinco minutos del veintinueve de agosto del dos mil, consideró: "(...) Por lo demás, nada impedía a la administración recurrida tramitar y finalizar los procedimientos administrativos iniciados en contra de la recurrente y otros servidores, pues la existencia de una causa **penal** por los mismos hechos no implicaba obstáculo procesal alguno, habida cuenta que se trataba de responsabilidades de diferente naturaleza, que persiguen fines distintos...". Precedente que es aplicable al caso en estudio, pues este Tribunal no encuentra razones para variar el criterio vertido en dicha sentencia, ni motivos que lo hagan valorar de manera distinta en la situación planteada. En razón de lo anterior, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 9 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, procede rechazar de plano el recurso, como al efecto se declare." (Lo subrayado y resaltado no es del original). A tenor de lo dispuesto en los anteriores precedentes, esta Sala comparte lo afirmado por el Tribunal, respecto a que el sobreseimiento dictado a favor del actor no incide en el cuadro fáctico contenido en el acto impugnado, donde se dispuso el despido del actor. El juzgador **penal**, siguiendo el criterio del Ministerio Público, le concedió dicho beneficio al doctor Willy Agustín Soto Acosta por existir duda en torno a su participación o no en los hechos investigados. Es decir, no hubo una declaratoria de certeza. En consecuencia, lo

considerado por el señor Rector del ente demandado en vía administrativa se mantiene incólume."

3. Despido justificado: Falta grave pese a dictado de sobreseimiento en sede penal

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

"El hecho de que en la sede penal se haya sobreseído al accionante, no es suficiente para eximirlo de responsabilidad, en cuanto a las obligaciones surgidas del contrato de trabajo. En forma reiterada se ha indicado que, las vías penal y laboral son independientes una de la otra. En efecto, el resultado de un proceso penal, salvo en las circunstancias previstas en el artículo 164 del Código Procesal Civil, no influye jurídicamente en la decisión que haya de tomarse, al momento de valorar la autoría de una falta laboral; pues, en la sede penal, lo que se pondera es la comisión de un comportamiento tipificado, por la ley, como un delito; de manera que, pese a que tal conducta no se configure como un ilícito penal, sí podría constituirse en una falta laboral grave, suficiente para poder disponer, legítimamente, un despido justificado. De esa manera, pese a que en la jurisdicción penal, no se estimó el comportamiento del actor, como una conducta típica, antijurídica y culpable, dado que, por falta de elementos probatorios, se dictó, en su favor, un sobreseimiento obligatorio, ello no implica que su actuar no pueda ser tenido como una falta grave dentro de la relación de trabajo. Consecuentemente, se considera que el Ad-quem valoró la prueba adecuadamente, en su conjunto y en conciencia, de conformidad con las reglas de la sana crítica; pues, quedó debidamente acreditada la falta atribuida al actor y, por ello, tampoco se violentó el principio protector, en su modalidad de in dubio pro-operario; por cuanto, en el caso que se analiza, no media duda, respecto de la anomalía en que incurrió el accionante."

4. Despido justificado: Agresión física a compañera durante la jornada laboral

Irrelevante absolutoria en sede penal

[Sala Segunda]^{iv}

Voto de mayoría

"III.- Tampoco son atendibles los reparos de la recurrente, en lo que refiere a la absolutoria, en la sede penal, por lo que de seguido se dirá. En ocasiones reiteradas se ha señalado que, la jurisdicción laboral, es independiente de otras; por ende, normalmente no se encuentra sometida a lo que en la vía penal haya sido resuelto. Es oportuno puntualizar la autonomía e independencia existentes entre las jurisdicciones

laboral y penal, ya que ambas responden a órbitas de acción diferentes. Mientras que, en la penal, se investiga la comisión de un hecho delictivo y a su autor; en la otra, la laboral, se determina la existencia, o no, de una determinada causal de despido, que alega el empleador como motivo para ponerle fin a la relación laboral; en este caso, sin responsabilidad patronal, por lo que no puede desconocerse la independencia ni la autonomía existentes entre ambas jurisdicciones, que tienen incluso, su expreso y propio reconocimiento constitucional. En virtud de lo anterior, el que, en la sede penal, se haya absuelto a la señora T.H., por las faltas o por las acciones irregulares a ella atribuidas, no afecta este proceso laboral y, menos aún, si advertimos que, en el caso que nos ocupa, la accionante fue absuelta, porque el Juzgado Segundo Contravencional de Puntarenas, se limitó a declarar la prescripción de la acción penal; de conformidad con los artículos 80 y 82, inciso 5), del Código Penal. Así las cosas, no se entró a determinar su participación, en los hechos imputados y no se produjo una absolutoria, con efectos de cosa juzgada material. IV.- Del estudio de los autos, se desprende sin lugar a dudas, que la conducta atribuida a la señora T.H., para fundamentar su despido, sin responsabilidad patronal, está contemplada en el artículo 81, inciso b), del Código de Trabajo; ya que acudió a las vías de hecho, durante la jornada de trabajo, contra su compañera, M.C.E. -quien fungía como representante patronal, en el Cen-Sinai de Puntarenas-, alterando gravemente la disciplina del lugar de trabajo, donde se interrumpieron las labores. En el proceso se demostró, fehacientemente que, la señora T.H., incurrió en la causal de despido que le fue imputada; razón por la cual, al igual que lo hicieron los juzgadores de instancia, esta Sala llega a la conclusión de que, la actora, incurrió en una causal de justo despido, conforme a lo dispuesto en ese inciso b), del artículo 81, del Código ídem, en relación con el 43 del Estatuto de Servicio Civil. Su conducta constituyó grave falta suficiente para que el Ministerio empleador diera legítimamente por roto el contrato de trabajo, sin responsabilidad para el Estado."

5. Despido justificado: Empleado del ICE que sustrae cable y lámpara

Independencia entre jurisdicción penal y laboral

[Sala Segunda]^v

Voto de mayoría

"I.- Para resolver con acierto los puntos controvertidos, se debe partir de dos cuestiones fundamentales: 1.- La materia laboral no está subordinada, en términos absolutos a la penal; y, 2.- Las declaraciones rendidas en sede administrativa, en las investigaciones policiales o en otro proceso judicial, no constituyen prueba, salvo que hayan sido ratificadas, en el expediente donde van a ser valoradas. En cuanto al primer punto, la Sala, en el Voto Número 192, de las 8:30 horas, del 21 de julio de 1994, señaló: "II. Resulta acertada la posición del ad quen de que la jurisdicción penal y laboral son diferentes y que no dependen la una de la otra. En primer lugar, en casos como estos desde el punto de vista del Derecho del Trabajo, de lo que se trata es de dilucidar si existe o no la comisión de la falta laboral que puede acarrear la sanción

disciplinaria del despido; mientras en el ámbito penal, lo que se investiga es la constatación de la tipicidad, la antijuridicidad y la culpabilidad de una conducta, previamente definida por la ley como delictual, es decir, la finalidad es distinta y, por ello, un fallo en una materia, no puede hacer instancia en la otra. La corriente jurisprudencial de esta Sala ha expresado la aludida independencia, siendo los fallos más recientes las sentencias números 12 de las 14:00 horas del 31 de enero de 1990, la 53 de las 8:30 horas del 4 de mayo de 1990, la 157 de las 9:30 horas del 24 de octubre de 1990, la 156 de las 9:00 horas del 13 de setiembre de 1991, la 158 de las 9:20 horas del 15 de julio de 1992 y la 22 de las 9:40 horas del 29 de enero de 1993.". En relación con el segundo aspecto, esta Sala ha sostenido que las declaraciones rendidas fuera del respectivo proceso, no se pueden tomar en cuenta, válidamente, en aras del debido proceso y del principio de defensa expresamente garantizados en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política. Sobre el particular, conviene citar el Voto Número 272, de las 9:00 horas, del 19 de diciembre de 1991, el cual, en lo que interesa, expresó: "I. Le asiste la razón al recurrente, en cuanto reclama que el tribunal basó su fallo en prueba testimonial únicamente evacuada en sede administrativa, visible en el expediente traído ad effectum videndi, del Tribunal del Servicio Civil, sin que la misma se recibiera en estrados. Ese sólo hecho, es suficiente para que, unido a la ausencia total de otros elementos probatorios evacuados dentro del proceso que apoyen la posición patronal, se disienta del criterio del ad quem. Desde ningún punto de vista es admisible la conclusión de que, sobre la base de que en materia laboral los juzgadores no están constreñidos a los límites que sí imperan en derecho común para valorar la prueba, puedan acogerse probanzas de aquél tipo, vertidas ante un órgano del demandado, que no fueron ratificadas judicialmente, y, con ello, tener por demostradas las imputaciones que se le han hecho al señor [...]. Cabe reiterar que las reglas de valoración probatoria vigentes en sede de trabajo, en cuanto a la testimonial se refiere, son aplicables a la que haya sido evacuada en el seno del expediente judicial, pues, de lo contrario, ni siquiera tiene el carácter de "prueba" para el juicio. La circunstancia de que sea en el legajo administrativo en donde consta el procedimiento que se le siguió, y que culminó con el despido, no releva al demandado de producir, dentro del proceso, la prueba que apoye sus asertos sea debidamente recibida, en aplicación del numeral 457 del Código de Trabajo, y con cumplimiento de las normas procesales que para la recepción de los diferentes elementos contempla la ley (ordinales 445, 467, 469 al 482 ibídem, en relación con los artículos del 316 al 417 del Código Procesal Civil), aspecto que debe regular el órgano jurisdiccional, en resguardo de los principios del debido proceso y de defensa en juicio, su derivado, (artículos 39 y 41 de la Constitución Política), a fin de que no sean quebrantados en detrimento de alguna de las partes. De darle cabida a testimonios del legajo administrativo, como único fundamento de las faltas atribuidas al actor, se violarían normas básicas del contradictorio, razón por la cual ello está fuera de toda procedencia (en ese sentido, véase la sentencia de esta Sala N° doscientos treinta y ocho, dictada a las nueve horas del veinte de noviembre último)". Por otra parte, en su Voto Número 132, de las 9:00 horas, del 24 de junio de 1993, en un caso similar, la Sala estimó lo siguiente: "... al margen de la gravedad de una conducta laboral, imperan principios constitucionales, tales como el debido proceso -artículo 39 de la Carta Magna-, así como la existencia de una jurisdicción de trabajo, de rango constitucional y legal, cuya autonomía e independencia presupone, el ofrecimiento y la evacuación de medios de prueba en el respectivo proceso de trabajo, por las partes. De lo dicho se desprende, que las

declaraciones rendidas en sede administrativa, necesariamente deben ratificarse en sede laboral, a fin de garantizar su independencia y autonomía, además el debido proceso, dando posibilidad a las partes de participar en la recepción de la prueba, garantizando así el contradictorio. En doctrina se acepta que en aquellos casos donde las partes han podido fiscalizar en todas las etapas de su diligenciamiento la prueba, con todas las garantías, éstas son eficaces para acreditar los hechos en otro proceso, pero cuando no han declarado los testigos con las garantías del contradictorio, no son medios de prueba eficaces en otro proceso. Nuestro ordenamiento procesal, es claro en cuanto a las garantías del contradictorio, que tienen las partes en el diligenciamiento de la prueba testifical, lo que se desprende del tenor de los artículos 351 a 364 del Código Procesal Civil, de aplicación supletoria conforme al numeral 445 del Código de Trabajo. Resulta contrario a los principios procesales que regulan nuestro ordenamiento, resolver asuntos sustentados en prueba testifical, producida en otras sedes ajenas a la jurisdicción respectiva. En este asunto, la parte demandada, no ofreció prueba, tendente a comprobar los graves hechos que se le imputan al actor, limitándose a aportar la certificación del expediente administrativo disciplinario, que realizó la Sección de Asuntos Internos del Organismo de Investigación Judicial, que no constituye medio de prueba idóneo, ni eficaz, en el proceso, ante la falta de ratificación de las manifestaciones ahí contenidas, porque se estarían obteniendo, sin posible participación del accionante -artículos 467, 469, 471 y 478 del Código de Trabajo-. Este criterio ha sido externado en varios fallos de esta Sala, entre los cuales puede consultarse las resoluciones números 53 de las 8:30 hrs. del 4 de mayo de 1991 y la 73 de las 9:10 hrs. del 27 de marzo de 1992. En consecuencia, al no haberse traído la respectiva prueba testimonial, no medió debate sobre los aspectos en que se fundamentó el despido, y consecuentemente, la discusión de los hechos que originaron la destitución, quedó al margen del proceso y no es posible tener por acreditada la conducta endilgada al accionante, con declaraciones que obran en el expediente administrativo, pues éstas no forman parte del juicio y no pueden ser valoradas, ya que, al no haber sido introducidas al debate en debida forma, se estaría violentando el debido proceso. Así las cosas, no es posible acreditar la procedencia de un despido justificado, si no se aporta la respectiva prueba al proceso laboral...". Además de los pronunciamientos ya citados, también se pueden consultar los Votos Números: 29, de las 9:00 horas, del 31 de enero de 1992; 72, de las 9:00 horas, del 27 de marzo de 1992; 151, de las 9:40 horas, del 10 de julio de 1992; y 197, de las 10:00 horas, del 21 de agosto de 1992. En consecuencia, no lleva razón el apoderado especial judicial del actor, al invocar que, las resultados del juicio penal seguido contra su representado son vinculantes en este otro proceso judicial, pues se trata de vías independientes. Sólo en los supuestos del artículo 164 del Código Procesal Civil, lo dispuesto en aquella sede produce cosa juzgada material, en un proceso laboral; artículo que reza: "Las sentencias firmes de los tribunales penales producen cosa juzgada material para o contra toda persona, indistintamente y de una manera absoluta, cuando decidan: 1) Si la persona a quien se le imputan hechos que constituyen una infracción penal, es o no el autor de ellos. 2) Si esos hechos son imputables desde el punto de vista de la ley penal. 3) Si ellos presentan los caracteres requeridos para la aplicación de tal o cual disposición de aquella ley...". Dado que en los procesos penales, seguidos contra el actor, no se estableció la inexistencia de los hechos acusados o su no participación en ellos [...], es posible, en este proceso, discutir esos hechos, a efecto de determinar la responsabilidad, de carácter laboral

achacable al señor [...]. Los señores Jueces Superiores incurrieron en error al expresar que, la conducta del actor, constituye delito; porque no es ésta la vía propia para poder declararlo; y lo que sí pudieron haber hecho, era proceder a establecer, en esta sede - para los fines específicos de esta materia- la comisión de una falta grave, en contravención de las obligaciones que le imponía el contrato de trabajo. Asimismo, también se equivocaron al tomar en cuenta, entre otras probanzas, las declaraciones no rendidas en este proceso. No obstante, por las razones que luego se dirán, esa situación en nada incide en la solución que se le ha dado a la litis, porque existen suficientes elementos de prueba, idóneos, que conducen al mismo resultado al que llegaron los jueces sentenciadores [...]. No existe infracción alguna al debido proceso que incida gravemente en el derecho de defensa que tuvo el interesado en la tramitación del respectivo expediente administrativo [...]. Según se desprende del acto de despido, el actor fue destituido con fundamento en el artículo 81 del Código de Trabajo, en relación con los numerales 30-12 y 30-15 del Estatuto de Personal, el artículo 6 de la Ley de Administración Financiera de la República y 275 del Reglamento para la Contratación Administrativa, en virtud de haber instalado, en un inmueble del señor [...], bienes propiedad de la Institución; consistentes en 118 metros de cable y en un bombillo puesto en una lámpara luminaria. El numeral 30-12 del Estatuto establece los supuestos contemplados en el artículo 81 del Código de Trabajo, como causales de despido sin responsabilidad patronal. Por su parte, el 30-15 señala: "Las faltas cometidas que pudieran suponer la comisión de un delito, o que implicaren hurto o robo, por leve que éste sea, en perjuicio del ICE o de algún compañero de trabajo, facultarán al Instituto para aplicar la sanción máxima que establece el artículo 81 del Código de Trabajo. Ningún trabajador tiene derecho a tomar para sí ninguna cosa que pertenezca al Instituto o a terceros, por insignificante que ella sea, aunque no tenga valor, o sea inservible o material de desecho.". Con relación al primer hecho endilgado, el actor aceptó haber instalado 118 metros de cable del demandado en la propiedad del señor [...], y dijo que procedió de esa forma, con la anuencia de su superior inmediato y con el fin de sustituirlo por otro posteriormente, lo que efectivamente hizo. Del expediente no se desprende tal autorización y, más bien, el señor [...] quien para entonces fungía como su Jefe, negó que en algún momento le hubiera dado su consentimiento, al actor, para proceder de esa forma [...]. En consecuencia el demandante procedió a sustraer el cable, a efecto de lucrar con él; lo cual, por sí mismo, es grave y suficiente para despedir, pues ese daño a la propiedad del patrono genera una pérdida de confianza respecto del trabajador quien, con su mal proceder, ha vulnerado de frente el principio de la buena fe, que informa y subyace en toda relación laboral (artículo 19 del Código de la materia) [...]. El recurrente alega, equivocadamente, que la falta endilgada al actor está tipificada en el inciso d), del artículo 72 en relación con el inciso i), del numeral 81, ambos del Código de Trabajo; así como el 30-12 del Estatuto ya citado y que sólo puede ser causal de despido, en caso de reiteración, previo apercibimiento. La prohibición dispuesta en el aludido numeral 72, tiene que ver con el uso de materiales suministrados por el patrono, para objeto distinto de aquél al cual están normalmente destinados, lo que no resulta ser la situación que aquí se analiza. El demandado no le dio los bienes al señor [...], sino que, por el contrario, éste los sustrajo, con el fin evidente de disponerlos como si fueran parte de su propio patrimonio; lo cual está contemplado, como causal de despido, en el inciso d), del artículo 81 del Código dicho, ya que éste expresa: "Son causas justas que facultan al patrono para dar por

terminado el contrato de trabajo:... d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono..." [...] y en el 30-15 del Estatuto de Personal, ya citado. Por otra parte, en modo alguno se ha incurrido en desaplicación del numeral 78 del Código ídem, pues, éste se refiere a la suspensión del contrato de trabajo, en caso de arresto o prisión preventiva del trabajador, cuyo motivo se entiende ajeno a la relación laboral y de ahí la obligación que se le impone a éste de dar aviso al patrono de la causa que le impide asistir al trabajo; cuestión bien distinta a la que se analiza. Por las razones expuestas, la sentencia recurrida debe confirmarse, salvo en cuanto condenó al actor al pago de las costas, extremo en el que se debe revocar, para resolver el asunto sin especial condenatoria de esos gastos, atendiendo a que en el presente asunto fue acogida parte de las pretensiones de la demanda, extremos que necesariamente debieron ser reconocidos por el ente demandado, al momento mismo de la terminación de la relación laboral y, al no hacerlo, obligó al actor a recurrir a estrados judiciales, en procura de su justa satisfacción (artículo 494 del Código de Trabajo en relación con el numeral 222 del Código Procesal Civil)."

6. Despido justificado: Condenatoria penal con beneficio de ejecución condicional

[Sala Segunda]^{vi}

Voto de mayoría

"IV.- [...] la causal de despido prevista por el inciso k) del artículo 81, del Código de Trabajo [o sea, "Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoriada"], no pudo haberse configurado en el caso de la actora, porque lo que esa disposición prevé es la prisión como impedimento material para la prestación del servicio, de parte del trabajador, lo que no tuvo lugar, al verse beneficiada la señora [...] con la condena de ejecución condicional de la pena que le fue impuesta en la vía represiva, circunstancia que no la imposibilita para que prosiguiera con la ejecución de las obligaciones laborales."

7. Despido por falta grave: Intrascendente existencia de un proceso penal

[Sala Segunda]^{vii}

Voto de mayoría

"[...] para esta Sala son suficientes las deposiciones precitadas para considerar acreditada en el expediente la falta grave, que se le atribuyó al accionante. Aunque fuese un solo testigo [...] bien podría el Tribunal tener por demostrados los hechos si la declaración es clara y armónica con el mérito de los autos, porque para los efectos de un juicio ordinario de trabajo, es y debe ser intrascendente la existencia de un proceso penal, pues para el solo efecto de parte del patrono de perder la confianza de un

empleado, basta con que desde el punto de vista administrativo laboral, se haya configurado una falta grave cometida por un servidor, con prescindencia de que esa falta sea penalmente imputable a él, dada la independencia de vías jurisdiccionales establecidas por la misma Constitución Política. De otra manera, para poder sancionar a un trabajador cuya falta tenga efectos penales el jerarca tendría que esperar el trámite total del juicio penal, hasta la sentencia definitiva, quedando sujeto el régimen disciplinario al resultado del juicio penal, cuando tal vez ya ha transcurrido un largo período de tiempo y probablemente la situación para el centro de trabajo perdió interés o ha sido insostenible la relación laboral con el empleado infractor. Sin embargo, el problema no termina ahí, toda vez que, si ese fuera el criterio, así mismo podría presentarse la situación de que se inicien simultáneamente dos juicios uno penal y otro laboral, y que en el primero se absuelva al imputado, y en el segundo, se declare sin lugar la demanda de trabajo, surgiendo una evidente contradicción entre las dos sentencias, lo que sería, siguiendo ese orden de ideas, inaceptable para el principio de la seguridad jurídica. Todo esto simplemente para arribar a la conclusión de que conforme a la jurisprudencia imperante y el artículo 70 de la Constitución Política, existe una jurisdicción de trabajo, solo dependiente del Poder Judicial, y autónoma de las otras vías jurisdiccionales."

ⁱ Sentencia: 708. Expediente: 01-004134-0166-LA. Fecha: 22/08/2008. Hora: 10:30 AM. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

ⁱⁱ Sentencia: 270. Expediente: 97-000766-0163-CA. Fecha: 23/04/2004. Hora: 9:15 AM. Emitido por: Sala Primera de la Corte.

ⁱⁱⁱ Sentencia: 561. Expediente: 97-300019-0296-LA. Fecha: 31/05/2000. Hora: 9:40 AM. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

^{iv} Sentencia: 164. Expediente: 97-300245-0418-LA. Fecha: 16/06/1999. Hora: 3:40 PM. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

^v Sentencia: 264. Expediente: 95-000264-0005-LA. Fecha: 25/08/1995. Hora: 9:30 AM. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

^{vi} Sentencia: 181. Expediente: 92-100181-0005-LA. Fecha: 05/08/1992. Hora: 9 AM. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.

^{vii} Sentencia: 12. Expediente: 90-000012-0005-LA. Fecha: 31/01/1990. Hora: 2 PM. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.