



Jurisprudencia sobre horas extra y despido

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derechos Laborales.
Palabras Clave: <i>Horas Extra, Despido, Negativa a Laborar en horas extra, Indisciplina e irrespeto al patrono.</i>	
Fuente: Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 05/03/2013.

El presente documento contiene jurisprudencia sobre las horas extra y el despido. Explicando temas como el despido justificado cuando el trabajador se niegue a trabajar horas extra, la utilización de horas extra para actividades personales, pago de horas extra consignadas por error, entre otras.

Contenido

JURISPRUDENCIA	2
1. Policía municipal: Despido justificado al recibir indebidamente donaciones por parte del centro agrícola cantonal al prestar servicio de vigilancia en feria del agricultor	2
2. Despido justificado: Supervisor que reportó jornadas extras que no laboraba y que realizaba tareas personales en horas de trabajo	9
3. Despido justificado: Jefe de departamento que firma reporte de horas extra sin verificar la existencia de un error	12
4. Despido justificado: Negativa a laborar horas extra en día de descanso	13
5. Despido justificado: Trabajador que se niega a laborar horas extra	16
6. Despido justificado: Análisis sobre causal de indisciplina e irrespeto al patrono	18
7. Despido justificado: Negativa a laborar horas extra	19

JURISPRUDENCIA

1. Policía municipal: Despido justificado al recibir indebidamente donaciones por parte del centro agrícola cantonal al prestar servicio de vigilancia en feria del agricultor

Debida cancelación municipal de horas extra para la realización de su labor

[Sala Segunda]¹

Voto de mayoría:

"IV.- SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA: La representante de la accionada alega una indebida valoración de la prueba que conllevó a una errónea aplicación de la ley material, como es el artículo 603 del *Código de Trabajo*, el cual establece: *“Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria”*. Como se puede observar, el plazo de un mes comienza a correr a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa que justifica el despido o la falta, por lo que la prescripción no corre desde el momento de la comisión del hecho que dio base a la separación o a la sanción disciplinaria, al ser necesario el conocimiento de la existencia del hecho por parte del empleador para que se produzcan las consecuencias de la acción u omisión por parte de este. Es evidente pues, la necesidad de que el empleador conozca la falta cometida, solo de esa manera sería razonable decir que el trabajador dio causa para la separación, no así cuando los hechos permanecen ocultos. Paralelamente, se ha indicado que el término de la prescripción no empieza a correr en forma simultánea con el acontecimiento de la causa, sino a partir del momento en que finaliza la respectiva investigación previa y el debido proceso en los entes en que debe realizarse. Tratándose de personas que prestan sus servicios a la Administración Pública, sea esta central o descentralizada, el término indicado se computa entonces desde la fecha en que se concluye la información que se ordene levantar contra el funcionario, y esta se pone en conocimiento de la persona encargada de resolver. Por lo anterior, se tiene que el término aludido de un mes debe empezar a correr desde el momento en que el proceso disciplinario llega a su fase conclusiva y el servidor encargado de ejercer el poder sancionatorio queda habilitado para decretar el despido o sancionar la falta atribuida. Esta Sala, en la sentencia número 327, de las 9:12 **horas** del 11 de mayo del 2005, en relación con lo expuesto, resolvió: *“Dentro de toda relación de trabajo la parte empleadora disfruta del poder de dirección respecto de la actividad desarrollada por el trabajador, el cual va acompañado, como consecuencia natural y necesaria, de la potestad disciplinaria, con el fin de lograr un mejor rendimiento. Ahora bien, ese poder sancionador, debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad. Ese segundo principio hace referencia a que el poder disciplinario del patrono debe ejercerse en forma oportuna; es decir, que la sanción impuesta, en un determinado momento, sea correlativa al tiempo de la*

comisión de la falta, con lo que también se procura lograr la seguridad jurídica del trabajador, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período determinado. En ese sentido, el artículo 603 del Código de Trabajo establece que los derechos y las acciones de los empleadores, para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio una causal para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria. Sin embargo, debe indicarse que esta Sala, de manera reiterada, ha establecido que en el caso de que el empleador deba cumplir, de previo a disciplinar a sus trabajadores, con un determinado procedimiento o investigación, ese plazo de un mes se contará a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para resolver.” (Entre otras, pueden consultarse también las sentencias números 89, de las 10:10 **horas** del 13 de febrero; 353, de las 9:30 **horas** del 19 de mayo, 527; de las 10:20 **horas** del 24 de junio; 829, de las 9:30 **horas** del 1° de octubre; todas del 2004, así como las números 208, de las 9:30 **horas** del 18 de marzo, y 360, de las 10:15 **horas** del 13 de mayo; ambas del 2005).

V.- SOBRE EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO SEGUIDO CONTRA EL ACTOR:

En el caso concreto, debe determinarse si el plazo de la prescripción corrió fatalmente para la Municipalidad accionada y, en consecuencia, a favor del funcionario. Previamente, debe hacerse un recuento cronológico de lo que sucedió en sede administrativa, todo lo cual se encuentra documentado en el expediente administrativo incorporado a los autos. Así, se tiene que: 1) El 8 de junio del 2001 se realizó una reunión de las autoridades municipales con el actor a fin de aclarar las sospechas de presuntas anomalías que se empezaron a dar, fecha en la que este aprovechó para entregar a la Auditoría Interna Municipal las facturas originales cuestionadas. 2) El 14 de junio siguiente, mediante oficio DAJ 379-2001, la Dirección de Asuntos Jurídicos remite a la Alcaldesa Municipal informe de la reunión realizada para tratar las presuntas anomalías atribuidas al actor, donde se contó con su presencia. Es importante destacar que en este informe se indica: *“la situación no es clara del todo ... es precisamente por esta situación que para poder determinar la situación real de los hechos resulta indispensable realizar una investigación a fondo en la cual se cotejen copias y originales de facturas, se contrapongan los montos que indican las facturas con los montos que se entregan al Sindicato del Mercado, se determine por qué se duplicaban facturas, si existen alteraciones de las facturas, quien las hizo y por qué un funcionario municipal recibía ese dinero.”* (sic) (folios 82-83 expediente administrativo). En razón de lo anterior, se recomendó una investigación preliminar. Se determinó, además, que la etapa de investigación no corresponde realizarla a esa Dirección sino a la Dirección Administrativa o a la Auditoría Interna de la Municipalidad. 3) Algunos días después, el 27 de junio, por oficio ACDE-2222-2001, la Alcaldesa le remitió el informe de la Dirección de Asuntos Jurídicos al Director Administrativo para que se realizaran las pesquisas pertinentes con el fin de establecer la procedencia de un proceso disciplinario contra el accionante. 4) A través de oficio D. ADM-129-01, del 29 de junio, el Director Administrativo le comunicó a la Auditoría Interna sobre la situación del actor a efecto de coordinar lo procedente y se puso a su disposición para continuar con la investigación hasta dar por terminado el caso de acuerdo a lo que se lograra probar. 5) El 30 de julio, mediante oficio D. ADM 166-01, en el proceso de la

investigación preliminar, el Director Administrativo le envió a la Auditoría Interna la documentación original suministrada por la Dirección de Asuntos Jurídicos en el oficio DAJ-379-2001. Con ello la Auditoría continuó con la investigación, de manera que el 21 de agosto solicitó por escrito autorización a la Junta Directiva del Centro Agrícola Cantonal para fotocopiar las facturas confeccionadas por concepto de pago de la policía *ad honorem* en la feria del agricultor durante los ocho meses anteriores, y así poder realizar el estudio. 6) Por oficio CAC SB-J.D. OFC N° 216-01, del 10 de septiembre, recibido hasta el día 18 siguiente, el Presidente de la Junta Directiva del Centro Agrícola Cantonal informó a la Auditora Interna Municipal que no existían en sus archivos facturas de pago a policías *ad honorem*, información que se requería y con fundamento en la cual se ordenó la investigación preliminar. 7) El 1° de octubre, según oficio AIM 299-2001, la Auditoría Interna Municipal le recomendó a la Dirección Administrativa tomar las medidas disciplinarias respectivas, pues sí mediaron las anomalías que se sospechaban. Con ese informe finalizó la investigación preliminar por la cual se determinó que sí había mérito para iniciar procedimiento administrativo en contra del actor. En consecuencia, el 16 de octubre, por medio del oficio D. ADM-253-01, el Director Administrativo y la Alcaldesa comunicaron a la Oficina de Recursos Humanos que a ese departamento le correspondía hacer saber por escrito al servidor sobre el propósito de despido y la indicación de las causales; asimismo se le instó a proceder en forma inmediata en razón del término de la prescripción. 8) Un día después, el 17 de octubre, mediante oficio ACDE-3418-2001, se comunicó al actor el propósito de despido en su contra. 9) El 29 de octubre, por oficio D.ADM-268-01, el Director Administrativo trasladó información original a la Dirección Jurídica para que fuera incorporada al expediente. 10) El 31 de octubre el actor presentó memorial fechado el día anterior donde se opone a la propuesta de despido. 11) En esa misma fecha, según consta en oficio ACDE-3592-2001, la Alcaldesa hizo llegar a la Directora de Asuntos Jurídicos copia del escrito del 30 de octubre y su *addendum*, presentado por el actor. 12) El 13 de noviembre, mediante oficio ACDE-3761-2001, la Alcaldesa remitió propósito de despido del demandante a la Dirección de Asuntos Jurídicos. 13) La audiencia de recepción de prueba del proceso disciplinario se realizó el 15 de noviembre. 14) El 26 de noviembre, el órgano director del procedimiento ordenó trasladar el expediente a la Alcaldesa Municipal para su decisión final, con fecha de recibido 28 de noviembre. 15) El propio 28 de noviembre, mediante oficio ACDE 3926-2001, se decretó el despido del accionante, por parte de la Alcaldesa, sin responsabilidad patronal. 16) El 12 de diciembre del 2001, la Alcaldesa presentó escrito al Juzgado de Trabajo de Mayor Cuantía de Heredia a efecto de comunicar dicho despido y someter el recurso de apelación del actor a conocimiento de ese despacho judicial, según lo dispuesto en el artículo 150 inciso e) del *Código Municipal*.

VI.- ANÁLISIS DEL CASO CONCRETO: Esta Sala, a diferencia de lo resuelto en instancias precedentes, concluye que en el caso bajo examen no prescribió la potestad de la Municipalidad para despedir al demandante con justa causa. A tal conclusión se llega luego de analizar el procedimiento seguido para determinar la responsabilidad del actor. De la prueba documental que se aportó (expediente administrativo) se logra apreciar que, según el informe presentado por la Dirección de Asuntos Jurídicos a la Alcaldesa, la reunión del 8 de junio arrojó resultados indiciarios de la comisión de presuntas anomalías por parte del actor, con base en el análisis previo que se había hecho de los documentos que constaban en los registros del

Centro Agrícola Cantonal y la confrontación con los originales que ese mismo día aportó el demandante. Con este panorama, el día 27 de junio, la Alcaldesa comunicó al Director Administrativo para que, en coordinación con la Auditoría Interna, iniciara la investigación, es decir, ordenó una investigación preliminar del caso como autoridad competente para tal efecto, pues mediaban dudas sobre la procedencia de un procedimiento disciplinario contra el actor. Con fecha 29 de junio, el Director Administrativo, en cumplimiento de lo anterior, envió comunicación a la Auditoría Interna en la que le adjuntó el informe a efecto de continuar con dichas averiguaciones. Así, el día 30 de julio le remitió a ese mismo departamento la documentación original enviada por la Dirección de Asuntos Jurídicos para que sirviera como complemento a las averiguaciones que la Auditoría ya estaba realizando. Es por ello, que esta Sala no comparte la apreciación hecha por el Tribunal, al considerar esta última fecha como la del inicio del plazo de la prescripción, sin tomar en cuenta la investigación preliminar que se había ordenado y que era necesaria para determinar la procedencia del inicio del proceso disciplinario, por lo que estableció que el mes ya había pasado desde que se tuvo noticia de los hechos (8 de junio). Analizado lo anterior, se puede determinar que, en el caso bajo examen, el procedimiento tuvo como antesala una investigación preliminar que comenzó formalmente con el oficio ACDE-2222-2001 de fecha 27 de junio del 2001, partiendo de que la reunión de fecha 8 de junio dio como resultado que la parte empleadora tuviera conocimiento de algunos indicios que hacían sospechar de ciertas anomalías cometidas por el funcionario, sin embargo, los hechos que las sustentaban no eran lo suficientemente claros para iniciar un proceso disciplinario en su contra en ese concreto momento. Por lo anterior, debe determinarse que el proceso de investigación no se inició el 30 de julio, como se estableció en las instancias precedentes, sino que, previamente el Municipio había iniciado la fase de investigación preliminar de los hechos. La reunión inicial del 8 de junio no arrojó datos claros y precisos sobre una eventual responsabilidad del demandante, por lo que la Dirección Jurídica en su informe recalcó la necesidad de realizar dicha investigación previa, antes de adoptar la decisión de iniciar un proceso disciplinario contra el accionante. En consecuencia, el 27 de junio debe tomarse como parámetro inicial para determinar la fecha que interrumpió el plazo de prescripción de la potestad disciplinaria. Por lo anterior, esta Sala concluye que el inicio de la fase de investigación preliminar se dio desde el 27 de junio, día en que la Alcaldesa le ordenó al Director Administrativo que iniciara dicho procedimiento en coordinación con la Auditoría Interna, por lo que a esta fecha no había pasado aún un mes desde que se conocieron los hechos que hacían suponer anomalías atribuibles al actor. Ahora bien, el hecho de que no se le notificara a este las diligencias de investigación preliminar, no es violatorio del debido proceso ni de sus garantías constitucionales, como se deja ver en la sentencia impugnada, pues aún no se estaba realizando ningún proceso disciplinario en su contra. Así lo ha señalado reiteradamente la Sala Constitucional al disponer: *“... la Sala considera que lo actuado y resuelto por las autoridades recurridas no constituye un procedimiento administrativo disciplinario, sino una investigación preliminar a efectos únicamente de determinar si existe base, o no, para iniciar una causa contra la amparada. Es decir, la investigación realizada por las recurridas no va encaminada a imponer una sanción a la recurrente, sino sólo a determinar si procede o no la apertura del procedimiento respectivo, tal y como efectivamente se determinó en el oficio de referencia. De manera que no tenía por qué la autoridad recurrida observar el debido proceso en sentido estricto, -*

situación que reclama la amparada como violatoria de sus derechos fundamentales-, aspectos que sí debe observarse en el procedimiento disciplinario que eventualmente podría abrirse en perjuicio de la amparada con base en la investigación preliminar de cita, lo que no ocurre en este caso concreto ... Será precisamente en el caso de que efectivamente se instaure un procedimiento disciplinario en contra de la amparada, en donde deberá cumplirse con las exigencias del debido proceso, de manera que allí será en donde deberá imputarse a la amparada los cargos de forma detallada - situación que aquí **extraña** y acusa como violatoria de sus derechos fundamentales-, debiéndose además recibir todo la prueba de descargo que a bien tenga presentar la accionante, sea documental o testimonial, para lo cual se ha de dar oportunidad a la amparada de estar presente, a fin de que pueda repreguntar en ejercicio de su derecho de defensa, y las restantes diligencias propias de ese procedimiento, garantizándose así el principio constitucional del debido proceso y por ende, el derecho de defensa. Así las cosas, no se ha producido las alegadas violaciones a los derechos fundamentales de la recurrente y, en consecuencia, lo procedente es rechazar por el fondo el recurso, como en efecto se dispone.” (Sala Constitucional Voto N° 1350, de las 16:28 **horas** del 14 de febrero del 2005). (Consúltense, además, los votos de esa misma Sala números 468, de las 14:24 **horas** del 25 de enero, 598, de las 17:12 **horas** del 1° de febrero, 2202, de las 16:54 **horas** del 3 de mayo, todas de 1995, y el N° 1029, de las 18:09 **horas** del 16 de febrero de 1999). Haciendo una recapitulación de los hechos analizados, debe determinarse que el plazo mensual no podía transcurrir durante la investigación previa, como lo ha indicado la jurisprudencia de esta Sala. Así se dispuso en la sentencia número 829, de las 9:30 **horas** del 1° de octubre del 2004, donde se estableció: “Ese procedimiento administrativo se inició, previa investigación preliminar por parte del ente demandado, por lo que constituye una gestión de carácter general, con base en la cual, posteriormente se formó el legajo que permitió iniciar el procedimiento disciplinario en contra del actor. Por esa razón, no es posible afirmar, que mientras se realizó la investigación hubiera podido correr plazo alguno, pues en ese momento, no existía ninguna posibilidad para que el órgano facultado de tomar la medida disciplinaria correspondiente, o acordar la sanción respectiva, como corresponde tratándose de entidades públicas, en las que la decisión de despido de un funcionario exige la formulación de un expediente administrativo con el cual se garantice entre otros el principio de legalidad, debido proceso y sobre todo, se investiguen los posibles hechos a fin de verificar la veracidad de ellos.” (El destacado no está en el original). (En este mismo sentido, también puede consultarse el Voto N° 672, de las 9:30 **horas** del 18 de agosto del 2004). Por ello, no podía comenzar a computarse el plazo de la prescripción, sino una vez que el órgano director del proceso concluyera el proceso disciplinario e hiciera la respectiva recomendación a la Alcaldesa Municipal, quien era la funcionaria encargada de adoptar la correspondiente decisión y para ello era necesario la investigación previa, por lo que el plazo no puede comenzar a contarse desde el 8 de junio del 2001. Así, si el órgano director concluyó el procedimiento y emitió la respectiva recomendación hasta el 26 de noviembre del 2001, que fue comunicada el 28 de noviembre, dicho plazo no fenecía sino hasta el 28 de diciembre siguiente; sin embargo, la destitución se dispuso el 28 de noviembre del 2001 mediante oficio N° ACDE-3996-2001; o sea, el mismo día en que la Alcaldesa recibió la recomendación. Por consiguiente, no puede concluirse que la sanción resultó extemporánea, como se dispuso en las instancias

precedentes, pues la decisión fue adoptada oportunamente; razón por la cual, la prescripción alegada no puede ser acogida.

VII.- SOBRE LA PROCEDENCIA DE LA CAUSAL DE DESPIDO ALEGADA POR LA ACCIONADA: Corresponde, entonces, analizar el fondo de este asunto a fin de determinar la procedencia o no de la causal que invocó la Municipalidad a efecto de determinar si el despido fue justificado. En cuanto a la prueba testimonial recavada en sede administrativa, se cuenta con la deposición de la testigo Ana Virginia Arce León, acta de la que se **extrae** lo siguiente: “... se me explicó lo que había sucedido con el pago que hacía el Centro Agrícola Cantonal de Santa Bárbara, que ese dinero se le entregaba directamente al señor Henry Salas, y que él posteriormente lo entregaba a la Asociación de inquilinos del mercado, recuerdo que en parte de la conversación el señor Fidel Fernández, hizo el comentario de que un sábado anterior a la reunión estando él libre había trabajado en la feria del agricultor y que habían hecho el cobro al Centro Agrícola Cantonal de Santa Bárbara y **que el dinero lo habían repartido a medias entre él y el señor Henry Salas...** el señor Henry Salas firmaba ante los personeros del Agrícola Cantonal una factura por el monto de quince mil colones y **cuando él entregaba el dinero a la asociación de comerciantes del mercado ellos le hacían otro recibo y este recibo era por menos dinero ...** la señora auditora nos indica que el procedimiento de recibir dinero directamente del Centro Agrícola cantonal o de cualquier otra entidad por parte de algún funcionario municipal no es correcta porque está expresamente prohibido en el Código Municipal ... lo correcto es que la Municipalidad y el ente que va a pagar las **horas extras** firmen un convenio y que la municipalidad sea la que confeccione la planilla correspondiente de las **horas extras** laboradas, **el señor Salas no podía recibir el dinero porque él labora para la Municipalidad de Heredia y no está autorizado para realizar esos trámites ...**” (La negrita no está en el original). (Folios 110 B, 111, 112, expediente administrativo). En sede judicial, el testigo Oscar Eduardo Chaverri Ramos manifestó: “... las donaciones a veces la mandaba por medio de Henry o bien por medio de otros guardias ... Los recibos que el actor me firmaba cuando le daba el dinero de la donación, él los firmaba para hacer constar que entregaría el dinero. Yo esos recibos a veces los guardaba en la gaveta del escritorio y otros los botaba ... Henry o el que le entrega la donación era quien firmaba el recibo haciendo constar que se llevaba la plata. Se hacía una única donación por feria, así que solo había un recibo por fecha.” (Folio 155). Por su parte, la testigo María de los Ángeles Loaiza Vega depuso: “Henry o cualquier guarda nos recibía la plata de lo del cuido de la feria. Lo que la feria nos daba nos servía para ayudarnos a pagar lo de los guardias (sic) ... Cuando Henry o el guarda que recibía el dinero llevaba el recibo, nosotros le extendíamos un recibo conforme el dinero que nos estaban entregando.” (Folio 156-157). De igual forma, el testigo Gustavo Adolfo Mora Quirós indicó: “Lo único que no está anotado es que el día de la reunión que se tuvo en la oficina en que se le consultó a Fidel sobre los quince mil colones y **este dijo que los había repartido, cuando le pregunté a Henry sobre eso me dijo que esa plata Fidel se la había regalado. El actor sabía de donde venía esa plata ... entonces Fidel dijo que siete mil quinientos le tocaban a él por el día de trabajo y que el resto se lo dio a Henry. Henry por su parte dijo que no vio nada malo en eso porque Fidel le había regalado ese dinero, pero Henry estaba recibiendo salario municipal por esas funciones y andaba con el uniforme de la Municipalidad. ... Entre el mercado y la Municipalidad no había ningún tipo de convenio para que se les**

prestaran guardas municipales. No había ningún tipo de convenio formal. Lo que había en el mercado era un grupo organizado de inquilinos que tenía unos guardas que ellos llamaban *ad honorem* que les servía para que vigilaran las inmediaciones del mercado. ... **Cuando Henry iba a la feria la Municipalidad le pagaba a él ese tiempo de trabajo como horas extra.** ... La asociación de inquilinos no le depositaba dinero a la Municipalidad para el pago de guardías.” (El destacado es del redactor). (Folio 158). El testigo Gerardo Herrera Miranda también apuntó: “Sé que en algunas ocasiones era Henry el que traía el dinero de la donación. Tengo entendido de que en la feria le hacían un recibo y la encargada de las planillas por parte de los inquilinos le extendía otro recibo.” (Folio 159). La testigo Ana Virginia Arce León agregó en esta sede: “De la revisión que nosotros hicimos no encontramos ningún convenio entre la Municipalidad y los inquilinos del mercado para brindar vigilancia. **Que yo tenga conocimiento no existía autorización expresa para que el actor retirara dinero del Centro Agrícola Cantonal de Santa Bárbara. Cuando la policía municipal era mandada a la feria, la Municipalidad le reconoce las horas extras.**” (La negrita no está en el original). (Folio 160). En el informe de Auditoría Interna Municipal se indicó: “Es claro en la documentación que se me adjuntó, que el Sr. Henry Salas -policía Municipal de esta institución- recibió dineros de parte del Centro Agrícola Cantonal de Santa Bárbara, supuestamente para pagar a policías que los inquilinos del Mercado Municipal contrataban para dar el servicio en la feria del agricultor, lo anterior, se evidencia en las facturas que él mismo emitía y firmaba, aparte de la conversación que sostuvimos su persona, la Licda. Isabel Sáenz y mi persona con Fidel Fernández Menocal, quien en una ocasión -según él mismo manifestó- recibió el dinero personalmente de los señores del Centro Agrícola y lo compartió con Henry Salas. / Observamos como mínimo en cuatro facturas, que los montos están alterados, el original que permanece en el centro Agrícola dice un monto, o sea, ₡15.000,00 y la copia que mantiene Henry Salas dice que es de ₡13.000,00 y hasta de ₡12.000,00 montos que, supuestamente entregaba Henry Salas a los señores inquilinos del Mercado Municipal. / Ahora bien, en aras de recabar más información, me apersoné al Mercado y allí me proporcionaron fotocopias de algunos recibos que ellos confeccionaron al recibirle el dinero a Henry Salas y por lo menos en dos de ellos se evidencia que el dinero entregado es menos que el recibido del Centro Agrícola Cantonal de Santa Bárbara. / Las anteriores actuaciones del Sr. Henry Salas -Policía Municipal- pueden calificarse de falta grave por dos razones; la primera que él trabaja para la Municipalidad de Heredia como Policía Municipal, por lo tanto, en las calidades antes mencionadas no está autorizado para recibir dineros a nombre propio o de terceros por ninguna razón y por otra parte, se evidencia que del Centro Agrícola recibía un monto y entregaba otro diferente a los inquilinos del Mercado, para el supuesto pago a los policías contratados por ellos.” (El subrayado es del redactor). (Folios 40-41 expediente administrativo). Con base en lo anterior es que se realiza el propósito de despido donde se le indica al actor: “1- Que usted recibió dinero en varias ocasiones de un representante del Centro Agrícola Cantonal de Santa Bárbara. 2- Que al recibir dicho dinero usted firmaba facturas. 3- Que dicho dinero supuestamente era para pagar los policías contratados por los inquilinos del Mercado Municipal. No obstante, las facturas del Centro Agrícola tienen un monto y las copias que usted mantiene contienen otro monto aduciendo la Auditoría que por lo menos en dos facturas los montos están alterados. 4- Que en una oportunidad según manifestó el señor Fidel Fernández Menocal Guarda Municipal él recibió el dinero personalmente y

lo compartió con usted. / Las conductas descritas pueden constituirse en falta grave a tenor de los artículos 147 incisos b), d), f) y j), artículo 148 inciso b) todos del Código Municipal y los artículos 71 inciso d) y 81 inciso l) del Código de Trabajo.” (Folio 91 expediente administrativo). De lo anterior se desprende que el accionante sí manejó dinero del Centro Agrícola para trasladarlo a la Asociación de Inquilinos, para lo cual no estaba autorizado. También se concluye que, en varias ocasiones, dio menos dinero del que le entregaban, así como que, una vez, recibió ilegítimamente parte de este. Por lo anterior, se colige que el demandante sí incurrió en una falta grave al recibir dineros en circunstancias **extrañas** de parte del Centro Agrícola sin ninguna autorización para ello, aún y cuando se hallaba prestando sus servicios como policía municipal, sin ninguna autorización para ello, y también quedó acreditado que aceptó dinero de parte de su compañero, proveniente de aquellos fondos, cuando la Municipalidad le pagaba **horas extra** por acudir a la feria del agricultor los sábados. De igual forma, entregó menos dinero del que le daba el Centro Agrícola a la Asociación de Inquilinos. Lo anterior constituyó fundamento suficiente que motivó el proceso disciplinario en su contra y su ulterior despido, por lo que no procede concederle las pretensiones solicitadas en la demanda y, en consecuencia, se debe declarar esta sin lugar en todos sus extremos.

VIII.- CONSIDERACIONES FINALES: Por lo anteriormente expuesto, procede revocar el fallo impugnado en cuanto acogió la prescripción invocada por el actor y declaró con lugar la demanda. Analizado el fondo del asunto, se llega a la conclusión de que la falta atribuida por la demandada sí existió y fue grave, por lo que no procede otorgar las pretensiones solicitadas por el actor. En consecuencia, se debe declarar sin lugar la demanda en todos sus extremos, pues el despido sí se ordenó en el plazo que establece la ley para dicho efecto (artículo 603 del *Código de Trabajo*) y, además, se logró comprobar la causa de despido alegada. Por lo anterior, debe condenarse al actor al pago de las costas, las cuales se fijan prudencialmente en la suma de cien mil colones, por la forma en que el Tribunal interpretó la pretensión, sin que mediara objeción alguna al respecto (artículos 494 y 495 del *Código de Trabajo*)."

2. Despido justificado: Supervisor que reportó jornadas extras que no laboraba y que realizaba tareas personales en horas de trabajo

[Tribunal de Trabajo Sección IV]ⁱⁱ

Voto de mayoría

"3.- De acuerdo con los hechos probados que se enlistan en el fallo venido en alzada y con los razonamientos de fondo efectuados por la operadora jurisdiccional, en la especie quedó demostrado que el actor Juan Carlos González reportaba jornadas **extraordinarias** que nunca laboró y realizaba reparaciones a los automóviles de sus compañeros en **horas** de trabajo, siendo que tales actuaciones conforman la típica "falta grave" que prevé el artículo 81 del Código de Trabajo. En el caso concreto, debemos tener en cuenta la especial función desempeñada por el accionante como supervisor de mantenimiento de aviones, cuya actividad le exigía un comportamiento puntual y riguroso en todo lo que tenía que ver con el servicio que prestaba a su

patrono, porque de lo contrario, las jornadas **extras** que reportó sin haberlas trabajado se tradujeron en un perjuicio económico para LACSA, así como el tiempo que dedicó a realizar actividades particulares con el equipo de su patrono. Por ello, desde el inicio de la investigación correspondiente, se le ha venido achacando al actor una conducta irregular en sus labores que llevaron al empleador a perder la confianza que se había depositado en él, siendo que en esas circunstancias se sustentó el despido. Como se admite en todos los casos, éste estado psicológico no es algo que se pueda dejar a la simple apreciación subjetiva del patrono, sino que debe fundarse en hechos que en forma racional y palmaria, hagan derivar elementos suficientes que permitan arribar a la firme convicción de que se ha producido la conducta anómala atribuida al trabajador. Al respecto la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en su **voto Nº 33** de las quince **horas** del cinco de abril de mil novecientos ochenta, en lo conducente refirió: **“...La pérdida de confianza del patrono hacia el trabajador sólo es causal de despido justificado, cuando la misma vaya acompañada de circunstancias objetivas que justifiquen tanto la actitud del patrono, como la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe realizándose con la confianza mutua que debe existir entre el patrono y el trabajador, por constituir la conducta de este último, un motivo suficiente para dar por concluido el contrato de trabajo con base en el artículo 81 del Código de Trabajo...”**. Como vemos, quedó ampliamente demostrado que con estas actuaciones irregulares del demandante, resultaba imposible que siguiera existiendo la confianza que en un principio se dio entre las partes y por ello el despido bajo examen resultó ser justificado, sea, sin responsabilidad patronal, amén de que las aludidas conductas atentaron contra los intereses económicos de la compañía de aviación LACSA y contra los principios de Lealtad y Buena Fe que siempre deben darse en este tipo de relaciones laborales. 4.- Al respecto, el Maestro español don Manuel Alonso García, en su obra denominada “Curso de Derecho del Trabajo”, página 466, refiriéndose al deber de fidelidad, señaló: **“...El deber de fidelidad es un deber moral o ético que tiene, sin embargo, consecuencias jurídicas evidentes y muy concretas (...) El deber de fidelidad envuelve un sentido tan amplio que resulta difícil ofrecer una noción del mismo. Basado en la confianza que debe considerarse característica de la relación de trabajo, la naturaleza fiduciaria de ésta acusa más todavía el sentido de tal obligación. Implica, en todo supuesto, un comportamiento leal del trabajador respecto del empresario traducible en la confianza que ha de ser normal reguladora de la recíproca conducta de los sujetos de la relación...”**. Debiendo agregarse además, que las condiciones personales que se valoran en una determinada persona, para ser contratada, así como la transparencia en el ejercicio de las labores conexas o directamente relacionadas con su trabajo, por su naturaleza de **“intuitu personae”**, deben mantenerse a lo largo de toda la contratación y en el caso presente, en forma justificada, la empleadora perdió objetivamente la confianza en el actor, por los hechos irregulares que cometió y que quedaron debidamente comprobados, con los testimonios contundentes de los compañeros de labores, Wilfredo Mejías Fonseca, Emilio León Fernández y Alexander Campos González, los que fueron valorados con buen tino por el Despacho de instancia. Debiendo desecharse la posibilidad de que estemos en presencia de una prueba espúrea solamente porque ellos actualmente trabajan para la demandada, debido a que sus relatos fueron espontáneos y sinceros, sin notarse alguna narración sospechosa en contra de los intereses del actor. En el mismo orden de ideas, el reclamo sobre la

negativa del Juzgado a quo para recibir posteriormente la prueba confesional del demandante no se puede analizar en esta sede, porque el principio de la preclusión procesal lo impide, siendo menester recalcar que la prueba para mejor resolver es facultativa del operador jurisdiccional. Ahora bien, no tiene nada de anómalo que don Carlos Carvajal Jiménez en su condición de Gerente de Mantenimiento e Ingeniería de LACSA autorizara las jornadas **extraordinarias** del actor, porque cuando se tuvo conocimiento de los reportes falsos, él mismo se encargó de firmar la carta de despido, lo que denota una ética profesional en este ingeniero y carece de interés el análisis de las **horas extraordinarias** laboradas en el exterior, porque los declarantes fueron contestes en que las faltas graves se cometieron en el centro de trabajo de la terminal aérea de Alajuela. Además, para el examen de la causal de despido, no interesa que el gestionante haya tenido una conducta impecable durante los seis años anteriores, como lo pregona el inconforme en el recurso de alzada, ni que siempre haya tenido un rendimiento normal. Aparte de que en el memorial de apelación, el apoderado del accionante en forma expresa reconoció que su patrocinado realizaba reparaciones a los vehículos de sus compañeros de labores, aunque trata de disfrazar la situación al afirmar que tales servicios eran en hora de almuerzo, lo cual no probó. Lo expuesto, nos permite concluir que estamos en presencia de un hecho no controvertido que apoya el despido justificado que ordenó al empresa accionada. 5.- Para una mejor comprensión de las valoraciones que debemos llevar a cabo los operadores jurisdiccionales, se hace necesario transcribir parcialmente el **voto N° 4448**, de las 9:00 **horas** del 30 de agosto de 1996, dictado por dicha Sala que en lo conducente indicó: **“...la apreciación de la prueba en conciencia no implica resolver en forma arbitraria, por cuanto todo juez –como funcionario público que es- se encuentra sujeto al principio de legalidad, el cual constituye un imperativo de adecuación de la acción pública, no sólo de las normas específicas sobre un objeto determinado, sino a todo el bloque de legalidad; por lo que no puede fallar con desprecio de los principios y derechos constitucionales, ya que está limitado por las reglas de la sana crítica y los principios de razonabilidad, que debidamente aplicados conducen a la armonía de la apreciación jurisdiccional con la Constitución Política, (...) las facultades de los jueces de apreciar la prueba en conciencia no resultan contrarias a la obligación del juez de fundamentar sus fallos, principio constitucional que integra el debido proceso...”**. Y en relación con el Principio de Proporcionalidad, es necesario señalar que entre el hecho infractor y la medida disciplinaria impuesta, siempre debe darse una correlación de entidad o ecuación de equilibrio y debe operar una correspondencia entre la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción, considerando los suscritos que en el sub examine -una sola falta de las probadas- hubiese sido motivo para imponer la sanción máxima al actor González Sánchez. Para finalizar y por la importancia que tiene sobre el tema en discusión, se transcribe en forma parcial el **voto N° 25** de las nueve **horas** veinte minutos del treinta de marzo de mil novecientos noventa de la citada Cámara de Casación, por la contundencia de su tesis: **“...Es obvio que el quebrantamiento de tal principio se torna en una infidelidad y ésta siempre ocasiona perjuicio al patrón aunque no haya habido detrimento económico o cuando no llegue a consumarse...”**.”

3. Despido justificado: Jefe de departamento que firma reporte de horas extra sin verificar la existencia de un error

[Sala Segunda]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

"III.- Alega el recurrente que él no fue quien elaboró la planilla sino el empleado encargado de control de tiempo, aunque reconoce que firmó el reporte de **horas extra** del mes de enero del dos mil, sin revisar, pero que su actuación no fue dolosa sino que fue inducido a error por el empleado que la preparó. Este agravio no es atendible, porque él debió haber actuado con la debida diligencia, pues si había asumido un cargo de jefatura, en forma interina, debía cumplirlo con la mayor diligencia. Esto implica que era su deber revisar el documento antes de rubricarlo, pues con su firma aprobaba lo que el planillero había indicado en el documento. Esta actitud del recurrente al firmar la planilla sin revisarla, evidencia una falta grave constitutiva de negligencia inexcusable que transgredió las obligaciones que impone el contrato de trabajo, y que eventualmente, de no haber sido detectada a tiempo por el Departamento de Recursos Humanos, el daño económico para la Municipalidad se habría concretado, pues que con el reporte de **extras** firmado por el recurrente se estaba consumiendo casi todo el presupuesto anual que se tenía para cubrir ese tipo de jornadas. Así se desprende del testimonio de la señora Anabelle Silesky Meneses (folios 450 a 453). Es cierto que el reporte original que entregó el recurrente al planillero se dio por **extraviado**, pero ello no lo libera de la obligación que tenía de revisar los reportes que debía hacer para la orden de pago correspondiente. Tampoco la baja escolaridad (sexto grado), pues si no estaba capacitado para asumir la obligación de reportar **horas extra** en forma correcta, con mucha más razón debió revisar y buscar explicaciones del planillero para que le explicara la razón del número tan alto de **extras** que le estaba presentando para el reporte. En todo caso esa excusa no es atendible, pues no está negando que el reporte hecho a mano no respondiera al que finalmente firmó. Una de las obligaciones del trabajador es tomar todas las medidas necesarias para proteger el patrimonio del patrono, lo que no se dio en el *sub litem*, pues el poco celo y la negligencia inexcusable del accionante constituyen elementos suficientes para justificar el despido por pérdida de confianza, a tenor del artículo 81 inciso I) del Código de Trabajo que establece: "*Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: (...) I) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.*" Ante este tipo de faltas la existencia o no del dolo es irrelevante, pues se acreditó que hubo descuido y negligencia totalmente intolerable, pues no es aceptable que reportara como laborado tiempo **extraordinario** de personas que para las fechas del reporte no estaban laborando, unas por estar de vacaciones y otras incapacitadas, esto revela además una actuación contraria a la lealtad y buena fe, principios que deben estar presentes no sólo en la contratación (en este caso en la aceptación de un ascenso), sino también durante el desempeño del cargo. Así lo exige el numeral 19 del Código de Trabajo, que dispone "*El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley...*". Por tratarse este caso de una relación de empleo público, con normas propias, el actor también debió ajustar su conducta a lo

previsto por el Código Municipal, el cual en el artículo 147, inciso d) establece el deber de los empleados municipales de garantizar un comportamiento acorde a la integridad y fidelidad requeridos para lograr los objetivos y la misión de la Municipalidad, lo que se echa de menos en este caso, pues al actuar en contra de los intereses económicos del empleador, su actuación iba a tener lógica incidencia negativa en el presupuesto municipal y con ello en las demás áreas que de éste dependen. Esta Sala, al analizar una situación semejante a la que aquí se conoce, en la que hubo ostensible negligencia de parte de un trabajador en la revisión de una planilla, indicó: "*En este sentido, si bien su función no era corrientemente confeccionar las planillas, la supervisión de trabajos de sus subalternos sí estaba a su cargo, de manera que **aún en el caso de que él no hubiera participado en la alteración de las planillas cuestionadas, debió haber vigilado que las mismas fueran correctas.** En razón de lo expuesto, no interesa aquí si hubo o no dolo, pues él como sub-jefe, fue negligente al no evitar el desorden administrativo, notándose mala calidad en la ejecución de su trabajo, lo que justificó plenamente el despido.*" (Voto N° 111 de las 9:30 del 26 de mayo de 1993, el énfasis es de quien redacta). También alega el recurrente que se le dio un trato discriminatorio, pues a otros empleados no se les sancionó, porque el empleador, considerando la baja escolaridad de ellos, no se les siguió el procedimiento administrativo; agrega que su nivel académico es también muy básico y que debió habersele suspendido y no aplicarle el despido por su falta. Este argumento no es atendible porque si su grado de escolaridad no le permitía cumplir adecuadamente con sus obligaciones, el gestionante, no debió haber aceptado el puesto de jefatura, como coordinador del Departamento de Higiene, que asumió y no lo libera de asumir, como jefe, los errores. Por otra parte, lo que se discute en este proceso es la existencia de la causal de despido atribuida al demandante y por ello no es relevante el comportamiento de la demandada respecto de terceros. Como corolario de lo expuesto, procede confirmar la sentencia recurrida."

4. Despido justificado: Negativa a laborar horas extra en día de descanso

[Sala Segunda]^{iv}

Voto de mayoría

"II.- ANTECEDENTES: El señor Chávez Murcia laboró para la empresa demandada, como técnico en computación, del 15 de junio de 1995 al 23 de diciembre de 1996, fecha en la que fue despedido sin responsabilidad patronal, por los hechos que se detallaron en la carta de despido, así: "*En virtud de su reiterada negativa, injustificada, a laborar **horas extras** los días 14 y 21 de diciembre del presente año, la empresa ha decidido despedirle sin responsabilidad patronal al tenor del artículo 81 inciso l) y g) del Código de Trabajo, en relación con el artículo 18 y 19 del mismo cuerpo de leyes, a partir del día de hoy. Consideramos que medió mala fe en su actuación toda vez que el día 14 y 21 de diciembre se estaría laborando en el ensamblado de equipos, que como es de su conocimiento deben entregarse al Banco Nacional próximamente (...) con la citada ausencia, se ha producido un serio trastorno para la empresa y para su imagen, en razón del predicamento en que se encuentra la misma por la necesidad de entregar impostergablemente los equipos de cómputo antes de fin de año, situación*

que usted no ha tenido en consideración, violentando el principio de buena fe que debe privar en las relaciones laborales”. Por considerar que no incurrió en causal de despido alguna, el señor Chávez Murcia interpuso esta demanda, con el objeto de que se le cancelen los siguientes rubros: preaviso, auxilio de cesantía, daños y perjuicios, vacaciones y aguinaldo, proporcionales, e intereses legales. En la contestación de la demanda se opusieron las excepciones de pago (respecto de las vacaciones y del aguinaldo), prescripción, falta de derecho y falta de interés actual, alegándose que sí medió justa causa de despido. En primera instancia se declaró parcialmente con lugar la demanda, estimándose que el cese del accionante resultó plenamente justificado, en vista de que no accedió a laborar **horas extra**, pese a existir una imperiosa necesidad por parte de la empresa y habersele requerido con la debida antelación; infracción al deber de colaboración que fue catalogada como falta grave, en los términos del inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo. Por consiguiente, no se concedieron el preaviso, el auxilio de cesantía ni los daños y perjuicios reclamados, pero sí el aguinaldo y las vacaciones, más los intereses legales correspondientes, a partir de la fecha de terminación de la relación laboral. Las excepciones de prescripción y de falta de interés actual fueron rechazadas; la de falta de derecho se acogió respecto de los extremos que fueron denegados y se rechazó en cuanto a los que se otorgaron. Por último, se resolvió sin especial condenatoria en costas. El órgano de alzada se apartó de lo resuelto por el A-quo, al considerar injustificado el despido, en vista de que la demandada omitió demostrar la existencia de una real necesidad de requerirle a sus empleados que laborasen tiempo **extraordinario**. En consecuencia, revocó el fallo apelado en cuanto denegó el preaviso, el auxilio de cesantía y los daños y perjuicios, extremos que concedió, junto con sus respectivos intereses, rechazando a su respecto las excepciones opuestas. Igualmente, revocó lo resuelto en cuanto a las costas, para imponérselas a la sociedad accionada, fijando las personales en el 15% de la condenatoria.

III.- ACERCA DE LA FALTA IMPUTADA AL ACTOR: Como la terminación de la relación laboral se basó en la negativa del actor a trabajar **horas extra**, conviene transcribir un fallo de esta Sala en el que se analizó el tema de su obligatoriedad: *“La Sala estima que sí es obligatorio para los trabajadores laborar **horas extra**, siempre que se cumplan los siguientes requisitos: que se les avise por lo menos con un día de anticipación, que exista una verdadera necesidad por parte del patrono y que se respete su carácter excepcional”* (Voto N° 886 de las 10:20 **horas** del 13 de octubre del 2000) Cabe aclarar que el accionante se negó a laborar “tiempo **extraordinario**” los días 14 y 21 de diciembre de 1996, que cayeron en día sábado, lo que significa que se trataba de días de descanso semanal -puesto que la jornada era de lunes a viernes, de ocho de la mañana a cinco y media de la tarde, con una hora de almuerzo (hecho no controvertido)-. Por consiguiente, no es correcto afirmar que al accionante se le pidió que laborase tiempo **extraordinario**, sino que lo que se pretendió fue que trabajase en su día de descanso; lo que no obsta para aplicar, por analogía, los requisitos establecidos en el fallo antes transcrito, debidamente acreditados por la parte demandada para el caso concreto. El testigo Luis Gerardo Navarro Castillo, quien se desempeñó como Gerente de Mayoreo en la compañía accionada, declaró: *“En la empresa se trabajaba **horas extras**. Las **horas extras** que se trabajaba era dependiendo del trabajo que se tenía. Como dije esas **horas extras** era muy esporádico (...). Me acuerdo que en dos ocasiones el señor Jesús Artavia informó por*

medio de un memorándum a los muchachos de laboratorio donde estaba incluido el actor, que se tenía que trabajar **horas extras**, el cual era dos sábados a mediados de diciembre del año noventa y seis (...). Ese memorándum se informó con tres días de anticipación. Me consta que el actor no las trabajó, porque yo iba a trabajar los sábados y nunca como dije observé al actor (...). Como dije el señor Jesús informó de eso, por cuanto se tenía que entregar una licitación de equipo de cómputo, al Banco Nacional. Al no haber ido el actor a trabajar **horas extras**, se ocasionó una especie de trastornos en virtud de que se tuvo que meter mano para ayudar al laboratorio (...). El trabajo se pudo entregar a tiempo (...). Me consta el memorándum porque yo estaba trabajando a la par del laboratorio y el señor Jesús Artavia había hablado con ellos y pegó el mismo en una de las paredes del laboratorio (...). El trastorno que mencioné se dio porque eran pocos técnicos y porque se tenía que entregar doscientos equipos, aproximadamente, y al faltar alguna persona especializada, ocasionaba como dije trastorno. Si la empresa no cumplía con la entrega, podía estar expuesta a una multa (...) podía darse una mala imagen y quedaba prácticamente fuera de la lista de proveedores” (folio 72). Por su parte, Bernal Fonseca Álvarez, compañero de labores del accionante, dijo: “El actor trabajaba **horas extras** (...) el cual era esporádico (...). Me consta que a veces el señor Jesús Artavia daba las órdenes de que se trabajara **horas extras**, por medio de un memorándum, a veces pegado en una pared del laboratorio (...). En el mes de diciembre del año noventa y seis se pidió la colaboración de todos, para sacar un gran equipo del Banco Nacional, se nos pidió trabajar en las noches y sábados, y me consta que el señor Dennis no llegó dos sábados a trabajar (...). El no haber ido el actor a trabajar esos sábados, hubo un gran trastorno, y eso nos complica a nosotros, pues teníamos que trabajar más duro (...) pues nosotros llevábamos un rol de trabajo y si una persona faltaba nos perjudicaba. La licitación se cumplió a tiempo (...). En esos dos sábados que el actor faltó se reportó enfermo” (folio 75). Por otro lado, José Vargas Alvarado, quien funge como ejecutivo de cuenta en la empresa demandada, manifestó: “El procedimiento para trabajar **horas extras** es el siguiente: Generalmente, cuando es una necesidad de la empresa, se hace una solicitud, es por escrito, se manda un memorándum al personal. En dos oportunidades sí me consta que el actor no quiso laborar **horas extras**, pero no preciso en qué época, pero sí preciso que fue en el tiempo que se tenía que entregar una licitación de estaciones de trabajo de computadoras al Banco Nacional de Costa Rica. Me consta como dije que el actor no quiso trabajar esos días porque él no se presentó a trabajar, esto lo sé porque yo tenía que ir esos días. Esos dos días fueron dos sábados. Los memorándum para trabajar **horas extras** se hacen con anticipación (...). Esos dos días que faltó el actor hubo trastornos en virtud de que al faltar una persona, se tenía que trabajar más, y se podía llegar a no cumplir con el sacado del trabajo. Si la empresa no cumplía, se vería afectada por multas por incumplimiento (...) es un dos por ciento diario sobre el valor adjudicado” (folio 77). Finalmente, Raina Ruth Cheever, esposa del codemandado Alexander Salas Arce y también empleada de la sociedad accionada, narró: “A veces se trabajaba **horas extras**, no siempre. A veces se solicitaba al laboratorio en donde se incluía al actor trabajar **horas extras** cuando había un pedido grande. Esas **horas** no era muy frecuente (...). A mediados del mes de diciembre del año noventa y seis, se tenía que entregar una licitación grande al Banco Nacional. Para esa licitación se tuvo que trabajar **horas extras**. Se solicitó la colaboración del personal, principalmente en el laboratorio y se hizo anticipadamente como unos dos o tres días antes (...) y si no se hubiera cumplido, la empresa hubiera

*incurrido en el pago de unas multas, que se pagan por día” (folio 79). Dichos testimonios le merecen plena fe a los suscritos, pese a provenir de trabajadores de la accionada, debido a que resultan coherentes entre sí y sobre todo con lo expresado por el primero de los deponentes, quien en la actualidad no labora para la demandada. La prueba a la que se hizo referencia demuestra que el actor no se presentó a su trabajo los días 14 y 21 de diciembre de 1996, pese a que se le había requerido con la debida antelación. Además, se probó que la empresa demandada le exigía a sus empleados laborar fuera del tiempo estipulado en forma esporádica, respetándose así el requisito de la excepcionalidad. Por último, también se acreditó -lo que no fue correctamente apreciado por el Ad-quem- la real e imperiosa necesidad que tenía la compañía de solicitar la colaboración de su personal, con el objeto de entregar en tiempo los equipos adjudicados, lo que fácilmente se comprueba mediante la documental de folio 44, que es la factura de la transacción, fechada 2 de enero de 1997, resultando más que evidente la premura que debió existir en el mes de diciembre de 1996, si se toma en cuenta la elevada cantidad de unidades a entregar (243). Esta Sala, en aplicación del principio de la buena fe que rige en esta materia (al que hace referencia expresa el artículo 19 del Código de Trabajo), ha expuesto el criterio de que el trabajador debe mostrar una actitud de colaboración para con su empleador ante verdaderas y urgentes necesidades de su empresa, que ameriten, excepcionalmente, un trabajo **extraordinario**, como en efecto acaeció en el caso concreto. Debe recalcar que el accionante no comprobó que le asistiera justificación alguna para negarse a brindar el auxilio que se le pidió, pues, si bien en el recurso de apelación mencionó que ello se debió a motivos de estudio, en autos no consta prueba alguna que respalde su dicho, máxime si se toma en cuenta que el testigo Fonseca Álvarez aseguró que esos días el accionante se reportó enfermo, lo que resulta manifiestamente contradictorio y refleja la mala fe con la que actuó el demandante, mostrando un reprochable desprecio por las necesidades e intereses de su empleador. En síntesis, quedó fehacientemente acreditada una actitud reticente y reiterada del actor para brindarle su indispensable colaboración a la demandada, lo que implica una grave violación al deber de colaboración a que estaba sujeto en virtud del contrato de trabajo. Esa conducta suya constituye una falta grave, en los términos del inciso l) del ordinal 81 del Código de Trabajo, con la entidad suficiente para que el patrono, legítimamente, diera por rota la relación de trabajo, sin responsabilidad alguna de su parte, como acertadamente lo resolvió el juzgador de primera instancia (en igual sentido, pueden consultarse los Votos de esta Sala, N°s. 886 de las 10:20 **horas** del 13 de octubre del 2000 y 519 de las 9:30 **horas** del 5 de setiembre del 2001)."*

**5. Despido justificado: Trabajador que se niega a laborar horas extra
- Sanción establecida en reglamento interno de la empresa**

[Sala Segunda]v

Voto de mayoría

"El Magistrado van der Laat Echeverría salva el voto y lo emite de la siguiente manera:
I. El suscrito se aparta del criterio de mayoría, según el cual el actor incurrió en justa causa de despido al haberse negado a laborar tiempo extraordinario durante su día de

descanso, por las razones que a continuación se exponen. La empresa accionada utiliza la jornada acumulativa semanal, pues se labora de lunes a jueves de siete de la mañana a cinco de la tarde, y los viernes, de siete de la mañana a tres de la tarde. Ello implica que los empleados gozan de dos días de descanso semanal (sábado y domingo). Si bien en el Reglamento Interno de Trabajo se establece el deber de laborar horas extraordinarias, siempre que el patrono lo requiera con la debida anticipación, y se califica como falta grave la negativa injustificada a hacerlo, no se encuentra ninguna disposición que obligue al empleado a laborar durante el día de descanso, que pudiera servir de justificación para el despido del señor B.S. En otras palabras, la obligación de laborar horas extras, establecida en el Reglamento Interno de Trabajo, debe entenderse como la facultad del empleador de solicitarle a sus trabajadores que laboren más allá de la hora de salida (cinco de la tarde de lunes a jueves y tres de la tarde los viernes), sin sobrepasar las doce horas que establece el artículo 140 del Código de Trabajo; mas no puede interpretarse de manera tan amplia que abarque también la obligación de trabajar durante el día de descanso semanal. Tanto es así, que el Código de Trabajo distingue la remuneración que debe cancelarse a los trabajadores cuando laboren horas extras y cuando lo hagan en el día de descanso, pues en el primer caso les corresponde un 50% más (artículo 139 del Código de Trabajo), y en el segundo, debe cancelárseles el doble (artículo 152 ídem). El descanso semanal se fundamenta en las siguientes razones: A) Razones de orden fisiológico: Como toda forma de descanso busca proteger a la persona del trabajador, procurando la eliminación de las toxinas que se van acumulando con el cansancio y la fatiga; B) Razones de orden religioso: Todas las religiones dedican un día de la semana al culto de la divinidad, lo que significa que en esa jornada, además de las ceremonias del culto, se deje de trabajar; C) Razones de orden social: La determinación de un día de semana en el cual todos los trabajadores descansen, permite utilizar esa jornada para encuentros familiares, actividades culturales, reuniones políticas o gremiales, competencias deportivas, etc.? (PLA RODRIGUEZ (Américo), Jornada de trabajo y descansos remunerados en Uruguay, en Jornada de trabajo y descansos remunerados (perspectiva iberoamericana), Editorial Porrúa S.A., México, 1993, p. 304).II. Aunado a lo anterior, debe considerarse que el despido, como sanción máxima que puede aplicarse al trabajador, procede con motivo de ausencias injustificadas, siempre y cuando se trate de dos días consecutivos o más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario (inciso g) del artículo 81 del Código de Trabajo). Solo por vía de excepción, la jurisprudencia ha aceptado que una única ausencia pueda justificar el despido, atendiendo a la gravedad de las circunstancias del caso concreto, con base en el inciso l) del numeral citado. El criterio de mayoría es que el actor incurrió en justa causa de despido, al no haberse presentado a trabajar horas extras el sábado 25 de abril de 1998, lo cual, en el fondo, se traduce en una ausencia, la cual, analizado el caso concreto, no reviste aquella especial trascendencia exigida por la jurisprudencia para justificar el despido. Por ello, considero que el voto de mayoría está aplicando una sanción más drástica que la prevista por el ordenamiento estatal laboral. III. Por las razones expuestas, estimo que el fallo recurrido, al haber determinado que el despido resultó injustificado, merece confirmarse; salvo en cuanto condenó a la demandada a cancelar los daños y perjuicios, extremo que debe denegarse, pues no se está en presencia pura y simple de una imputación falsa de causales para despedir, que no se acreditaron en el

proceso (supuesto que tutela el artículo 82 de Código de Trabajo), sino ante una errónea valoración de la gravedad de la falta por parte del patrono."

6. Despido justificado: Análisis sobre causal de indisciplina e irrespeto al patrono

- Empleado que rompe billetes por pago de horas extra

[Sala Segunda]^{vi}

Voto de mayoría

"IV.- El despido, como sanción, es una expresión del poder disciplinador del patrono (complemento indispensable de su poder de dirección) y el derecho de éste a imponerlo nace, precisamente, cuando la falta imputada al trabajador es verdaderamente grave, capaz de hacer imposible la continuación de la relación laboral. En ese entendido, necesariamente debe existir una razonable proporcionalidad entre la conducta del trabajador y la sanción. En el caso subexámine, como se dijo, el Gerente de la Sociedad demandada procedió a entregarle al actor la suma de tres mil colones, como reconocimiento a su labor, aplicando con ello un sistema de incentivos a los trabajadores; mas, lejos de agradecer el estímulo de su empleador, procedió a romper los billetes, tirarlos al piso y dar la espalda al representante patronal, todo lo cual fue presenciado por dos empleados de la empresa y motivó comentarios del resto del personal (ver confesional de R.A.B. en folios 77 a 78 vuelto y testimonios de W.M.M. en folios 82 a 85 y de A.A.M.N. en folios 92 a 94). El señor G.C. invocó como justificante de esa actitud, su inconformidad con el pago de horas extra, puesto que a su criterio, no se le habían cancelado totalmente. No obstante, ni esa deuda y mucho menos el reclamo, fueron demostrados durante el proceso y, en todo caso, aún cuando existiesen, en modo alguno son suficientes de un proceder a todas luces irrespetuoso. Esa actuación constituyó un acto de indisciplina contrario a la armonía y normas de buena conducta que deben imperar en las relaciones entre el trabajador y la parte patronal, alterando así el orden que debe existir, por regla general, en el lugar de trabajo. Es de advertir que tal acto de indisciplina e irrespeto, sin lugar a dudas, lesionó la autoridad del patrono, constituyendo un ejemplo nocivo para el resto de los empleados. V.- De conformidad con lo expuesto, la sentencia de que se conoce no infringió los artículos 17, 81 incisos a) y l), 82 y 486 (493 con la nueva numeración) todos del Código de Trabajo, pues, como se dijo, con base en el material probatorio valorado conforme a la sana crítica se acreditó la falta grave cometida por el demandante, la cual justificó su despido sin responsabilidad patronal. Tampoco el Tribunal quebrantó el artículo 495 de ese cuerpo normativo al resolver el asunto sin especial condenatoria en costas, pues si bien es cierto resultaron procedentes algunas peticiones, las pretensiones principales deducidas en la demanda no han prosperado (doctrina del artículo 222 del Código Procesal Civil, aplicable supletoriamente de conformidad con el artículo 452 del Código de Trabajo. Consecuentemente, el fallo de que se conoce debe ser mantenido en todos los extremos que han sido objeto del recurso."

7. Despido justificado: Negativa a laborar horas extra

[Sala Segunda]^{vii}

Voto de mayoría

"III.- [...]. Sobre ese inciso, [primero del artículo 81 del Código de Trabajo] se ha dicho que le da a la enumeración de faltas graves que justifican el despido sin responsabilidad patronal, a que se refiere el artículo 81 del Código de Trabajo, el carácter de numerus apertus, en la medida en que permite incorporar como causas justas de despido, otras faltas graves contra las obligaciones que le impone el contrato individual de trabajo, como es precisamente negarse injustificadamente a trabajar horas extraordinarias, puesto que, en efecto existe un deber de colaboración del trabajador para con su patrono, dentro del cual, se encuentra la obligación de laborar tanto en jornada emergente como en tiempo extraordinario, a menos que tenga motivo de impedimento que debe justificar el trabajador ante el patrono. (Doctrina de los artículos 71, incisos a, b, e; 139 y 140 del Código de Trabajo)."

ⁱ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.- Sentencia 386 de las 14:46 horas del 23 de mayo de 2006. Expediente: 01-000774-0505-LA.

ⁱⁱ Tribunal de Trabajo Sección IV.- Sentencia 236 de las 19:30 horas del 4 de abril de 2006. Expediente: 00-006837-0166-LA.

ⁱⁱⁱ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.- Sentencia 201 de las 9:40 horas del 15 de marzo de 2005. Expediente: 02-300365-0641-LA.

^{iv} Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.- Sentencia 624 de las 10 horas del 19 de octubre de 2001. Expediente: 97-300088-0346-LA.

^v Sala Segunda de la Corte suprema de Justicia.- Sentencia 250 de las 10:25 horas del 25 de febrero de 2000. Expediente: 98-300131-0337-LA.

^{vi} Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.- Sentencia 184 de las 9:45 horas del 24 de julio de 1998. Expediente: 98-000090-0005-LA.

^{vii} Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.- Sentencia 139 de las 10:20 horas del 10 de junio de 1994. Expediente: 94-000139-0005-CI.