



El poder de dirección del Patrono

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Empleador.
Palabras Clave: Desobediencia, Prueba de despido, Rendimiento laboral, Control de asistencia, Jornada Laboral.	
Fuentes: Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 17/02/2014.

El presente documento contiene jurisprudencia sobre el **poder de dirección del patrono**, se considera este poder en relación a la obediencia laboral, a las condiciones de despido, de medición de logros laborales y rendimiento, al control de la asistencia del trabajador, entre otros. Cada jurisprudencia hace una mención a artículos del Código de Trabajo y doctrinal laboral.

Contenido

JURISPRUDENCIA	2
1. Análisis sobre la gravedad de la desobediencia a las instrucciones del representante patronal	2
2. Análisis sobre la prueba en que debe fundarse despido de agente vendedor	3
3. Análisis sobre la prueba en que debe fundarse el bajo rendimiento como causal de despido	8
4. Despido injustificado basado en causal de bajo rendimiento sin fundamento	13
5. Control de la asistencia del trabajador constituye una de sus manifestaciones ...	15
6. Análisis sobre el bajo rendimiento como causal de despido, jornada laboral y descansos remunerados	17

JURISPRUDENCIA

1. Análisis sobre la gravedad de la desobediencia a las instrucciones del representante patronal

[Sala Segunda de la Corte]ⁱ

Voto de mayoría:

“III.- SOBRE LA GRAVEDAD DE LA FALTA COMETIDA: El actor fue despedido porque el día 24 de julio del 2005, “no quiso acatar las órdenes de un jefe inmediato en ese momento, provocando con esto inconvenientes en la operación”. La prueba testimonial aportada, efectivamente da cuenta que ese día, el actor se negó a atender las órdenes de la supervisora de alimentos y bebidas (folio 61) para atender la limpieza de la vajilla de loza que se comenzó a utilizar a partir de ese día en el servicio de snack bar conocido como “El Pelicano”. A la Sala, no le cabe ninguna duda de lo inapropiado de la conducta del actor, al desatender una orden que si bien, pudo no ser emitida directamente por su superior inmediato, provenía de la funcionaria especialmente encargada de los alimentos y bebidas del hotel donde laboraba, y por ello, con la jerarquía suficiente para disponer en aquel momento, lo necesario para la adecuada prestación del servicio del snack bar. Si la función del actor, por la cual se le remuneraba, comprendía las labores de limpieza, de aseo y lavado de la vajilla del hotel, no existe ninguna justificación razonable a su negativa a cumplir aquella orden, al no estar frente al caso de labores ajenas o distintas a las suyas. El contrato de trabajo es por definición, desempeño en una condición subordinada, lo cual implica el poder jurídico del patrono y de sus representantes, para dirigir y ordenar la actividad de sus trabajadores/as en orden a la consecución de los fines de su organización empresaria (artículo 18 del Código de Trabajo). En virtud de dichos poderes, el patrono está legalmente facultado para dictar las directrices que regulen las circunstancias de tiempo, modo y lugar, en que los trabajadores deberán ejecutar sus obligaciones. Ese poder jurídico se ve reafirmado en disposiciones tales como la contenida en el artículo 81 inciso h) del Código de Trabajo, el cual autoriza el despido justificado del trabajador que de manera manifiesta y reiterada se niegue a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad, para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores ejecutadas. Este supuesto exige, para la configuración de la falta, de una actitud manifiesta y reiterada de parte del trabajador de no atender los lineamientos emanados de su patrono; lo cual ha sido interpretado jurisprudencialmente en el sentido de que no se trate de una única ocasión (ver en este sentido el voto N° 411, de las 10:10 horas del 27 de julio del 2001; y el N° 48, de las 10:00 horas del 7 de febrero del 2003). Ahora bien, el único caso en que no sería exigible la reiteración, a que hace referencia la norma transcrita es si la conducta le ocasiona un daño de gran magnitud al empleador; pues, en tal hipótesis, la conducta sería subsumible en la causal genérica del inciso l), de ese numeral 81 (ver en este sentido el voto de esta Sala, N° 886, de las 10:20 horas, del 13 de octubre del año 2000; y el N° 251, de las 10:20 horas del 24 de mayo del 2002). De acuerdo con la carta de despido y los argumentos expuestos en la contestación, al actor se le reprocha el haberse negado a acatar órdenes de una superior y ocasionar con esa negativa, un grave daño a los intereses patronales, lo que a criterio de la parte patronal constituyó una falta grave, en los términos del inciso l) del artículo 81 citado. En el recurso ante esta Sala, el recurrente protesta la valoración de la prueba por cuanto estima que de las declaraciones testimoniales recavadas es posible desprender la gravedad del daño generado por esa

actitud. Sin embargo, examinado el conjunto de esas declaraciones y aún las particulares transcripciones realizadas en el recurso, se arriba a la misma conclusión de los jueces de instancia, en tanto no es posible derivar de ellas, que el comportamiento -reprochable, sin lugar a dudas y por consiguiente sancionable- del actor, haya generado un perjuicio directo y evidente para el patrono, con la entidad suficiente para calificar de grave su actitud y legitimar el proceder patronal. Como se apuntó, de las declaraciones vertidas, particularmente del testimonio de la señora Jiménez Zúñiga (supervisora de alimentos y bebidas), se evidencia la actitud negativa del actor a cumplir con el mandato de lavar la vajilla empleada, comportamiento que sin lugar a dudas bien pudo ser disciplinado por ser contrario a la obligación del trabajador de acatar las disposiciones que el patrono o sus representantes le giren, en la dirección y ejecución de las labores contratadas. Mas esa indebida actitud nunca pudo ser sancionada con el despido -máxima sanción aplicable a un trabajador- si la prueba es ayuna en demostrar las consecuencias graves derivadas de aquella desatención; es decir, la manera cómo la actitud del actor perjudicó o causó daños en el servicio brindado, o bien las consecuencias graves y negativas generadas para los intereses patronales, bien sea en la atención a su clientela, en la imagen del hotel o en la operación del restaurante, como se alega en el recurso. La circunstancia de que el actor hubiera manifestado con anterioridad su indisposición a aceptar realizar ese trabajo en el momento cuando así se le indicare, no hace de su comportamiento una conducta grave y la obligación procesal de la demandada era, conforme lo dispone el numeral 317 inciso 2) del Código Procesal Civil, demostrar esa gravedad. Atendiendo los agravios expuestos en el recurso, debió entonces acreditar la manera cómo se afectó la operación del servicio, o el desorden generado ante esa situación; y lo cierto es que, como se repite, sobre tales incidentes no hay prueba alguna. De modo que no existe en el fallo impugnado, el reprochado vicio de apreciación o valoración indebida acusado por el recurrente. La decisión acordada en dicho pronunciamiento resulta acorde al resultado evidenciado por las probanzas, porque si bien, no existe duda en cuanto a la comisión de la falta imputada al actor, la falta de demostración de su gravedad, torna al despido en desproporcionado y por consiguiente, injustificado al no estar dentro del supuesto de "falta grave" que autoriza el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo.

IV.- CONCLUSIÓN: Al no llevar razón el recurrente, en los motivos de agravio protestados contra el fallo del Tribunal, lo resuelto por ese despacho debe ser confirmado."

2. Análisis sobre la prueba en que debe fundarse despido de agente vendedor

[Sala Segunda de la Corte]ⁱⁱ

Voto de mayoría

"I.- Esta litis fue planteada para que en sentencia se condenara a la accionada a pagarle al actor ciento dos mil ochocientos setenta y cinco colones por aguinaldo, ciento cincuenta mil colones por preaviso de despido y ochocientos diez mil novecientos cincuenta colones por auxilio de cesantía, o sea la suma de un millón sesenta y tres mil ochocientos veinticinco colones. Según indicó, su relación laboral inició el 25 de marzo de 1997 como agente vendedor en ruta de Atenas a Quepos y finalizó el 7 de agosto del 2003 al ser despedido sin responsabilidad patronal (folios 13, 16 y 19 a 20). El apoderado de la accionada contestó la demanda negativamente y

opuso las excepciones de incompetencia por razón del territorio –resuelta interlocutoriamente a folios 44 y 45-, pago, falta de personería ad causam activa y pasiva, falta de derecho y la genérica sine actione agit en sus tres presupuestos procesales (folios 31 a 37). La juzgadora de primera instancia acogió parcialmente la excepción de pago y denegó todas las demás. Declaró con lugar la demanda condenando a la accionada a pagar al actor un mil ciento sesenta y un colones con setenta céntimos por diferencia de aguinaldo proporcional; ciento diez mil cuatrocientos sesenta y nueve colones por preaviso y seiscientos noventa y ocho mil quinientos treinta y dos colones con ochenta y cinco céntimos por auxilio de cesantía, para un total de ochocientos diez mil ciento sesenta y tres colones con cincuenta y cinco céntimos. Además la condenó a pagar las costas del proceso fijando las personales en el veinticinco por ciento del importe líquido de la condenatoria (folios 100 a 120). La accionada apeló lo resuelto y el Tribunal confirmó la sentencia impugnada (folios 149-154 y 160-166). Ante la Sala, se muestra disconforme con el fallo del Tribunal que confirmó el de primera instancia. Reprocha que el Ad-quem considerara que su representada abusó indebidamente de su potestad disciplinaria, al haber estimado que el motivo del despido no fueron las faltas graves a que se hizo referencia durante el proceso, sino un ius variandi abusivo. Señala que si bien, en la carta de despido no se especificó cuales fueron las faltas graves en que incurrió el actor, este reconoció las notas donde se le indicaba el porqué se le sancionaba, a lo cual nunca dio una explicación satisfactoria. Alega que con la declaración del gerente de la accionada demostró que el actor incurrió en las faltas que le fueron notificadas oportunamente; que este fue a laborar a la bodega de Chomes por mutuo acuerdo con la accionada; que no se le causaba perjuicio económico con el traslado de que fue objeto ni se le modificaban las condiciones en que prestaba sus servicios; y que el supuesto ius variandi abusivo se utilizó como excusa por el actor al no haber dado una explicación satisfactoria sobre las faltas endilgadas. Con base en esos argumentos pretende la revocatoria del fallo impugnado, y que en su lugar se deniegue la demanda en todos sus extremos con las costas a cargo del actor (folios 187-190).

II.- El 17 de julio del 2003, el Gerente de la demandada Lic. José Solano Zamora, amonestó al actor por no haber dado una aclaración o respuesta satisfactoria del atraso en una cuenta que estaba bajo su responsabilidad, apercibiéndole aclararla antes del 19 de ese mes, porque de no hacerlo se tomarían otras medidas (folio 5). El 18 de julio el actor efectuó la aclaración de lo ocurrido, solicitando más tiempo para conseguir los documentos en poder del cliente, los cuales este debía solicitar a su contador y así solucionar el asunto definitivamente. Expresó además que no quería permanecer en la bodega de Guacimal ni formar parte del proyecto de telemercadeo (folios 6 y 7). El 21 de julio la accionada decidió suspender al señor Coto Mesén de sus labores sin goce de salario por 4 días -del 22 al 25 de julio-, por haber dicho que no quería permanecer en la bodega de Guacimal ni formar parte del programa de telemercadeo y haber solicitado ser reubicado en las instalaciones de la accionada en San José, lo que la accionada estimó era un claro desacato a las instrucciones de un superior y a las responsabilidades asignadas en la empresa. Señaló además que valoraba tomar medidas más drásticas de acuerdo a la gravedad de esos hechos (folio 8). El 24 de julio el actor acudió al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, donde manifestó: “Que labora desde el mes de marzo del año 1997, ocupando el puesto de Promotor de Ventas, para la entidad denominada LA CASA DEL FILTRO (MULTIFILTROS S.A.) donde funge como representante patronal el señor Gerardo Solano Garita. / Qué (sic) hace unos días atrás le comunican al trabajador verbalmente sobre un nuevo puesto en (Telemercadeo), pero este no está de acuerdo con ello y por ende contesta por escrito su inquietud y a raíz de lo anterior lo suspenden de su

puesto por cuatro días y sin goce de salario lo cual es improcedente e ilegal por no contar la empresa con su respectivo Reglamento Interior de Trabajo... / Qué (sic) el trabajador no está de acuerdo en aceptar este nuevo puesto por la distancia ya que le es incomodo trasladarse hasta Quepos, y a (sic) además le genera más gastos los cuales no los cubre la empresa, por lo que le causa un perjuicio de tipo económico. / Que el trabajador ha estado anuente en resolver esta situación con el fin de no utilizar esta vía y no ha sido posible llegar a arreglo alguno. / Es por ello que solicita a este departamento se cite a su patrono a una audiencia de conciliación, con el fin de llegar a un acuerdo sobre esta situación laboral, o en su defecto dar por agotada la presente gestión conciliatoria..." (folio 17). El 4 de agosto la Gerente de Recursos Humanos de la demandada Ana Yency Castillo Díaz, amonestó al actor por dos nuevas irregularidades detectadas, una en la factura N° 2047012 del 6 de mayo del 2003 y la otra en la N° 2047115 del 8 de junio del 2003 (folio 14). El 7 de agosto el actor aclaró lo sucedido con esas facturas en las cuales se le atribuye irregularidades (folios 11 y 12). Ese mismo día en documento emitido por la demandada "Multifiltros, Sociedad Anónima", se comunicó al actor Roberto Coto Mesén la decisión de despedirlo sin responsabilidad patronal -en aplicación del artículo 81 del Código de Trabajo-, por haber recibido amonestaciones verbales y escritas e incumplido órdenes giradas por sus superiores jerárquicos (folio 13 de los autos). Dicho documento en lo de interés puntualmente señala: "...con fundamento en las reiteradas amonestaciones verbales y escritas que se han realizado sin que usted haya acatado las mismas y en consecuencia desobedeciendo las ordenes (sic) que le giraron en reiteradas ocasiones sus superiores jerárquicos. / Por ello como consecuencia de las actuaciones incorrectas de las cuales usted es conocedor, se ha acordado prescindir de sus servicios sin responsabilidad patronal a partir del día de hoy 7 de agosto 2003". Esa comunicación no puntualizó la falta o causal específica de despido del artículo 81 del Código de Trabajo, en que se sustentó el empleador para prescindir de los servicios del actor, solo hace referencia a las supuestas amonestaciones verbales y escritas reseñadas en la documental arriba señalada, reconocida por el actor en la confesional y reconocimiento de documentos. Respecto de las faltas atribuidas al accionante el señor José Gerardo Solano Zamora -Gerente de la accionada-, en lo de interés manifestó: "Don Víctor fue despedido por una serie de irregularidades que se presentaron con repetición en los últimos meses.- Se le pidió aclarar unos casos relativos a unas diferencias con unas ventas que él había hecho, casos que no los aclaró y que finalmente lo que hizo fue enviarnos cartas indicando que ya los había aclarado y a la vez manifestando que ya no quería trabajar en el trabajo para el que estaba asignado. Se le amonestó verbalmente muchas veces, finalmente por escrito esperando algún cambio en él, al no haber cambio, se procedió a despedirlo.- Los casos que no aclaró, representaron perdidas económicas para la empresa... aparte del daño económico, hubo un daño de imagen... Las notas aclaratorias se dieron después de agotar el dialogo... al no haber aclaración, se procedió a pedirle a Víctor que aclarara por la vía escrita, en una él me comenta que inclusive el cliente le pidió más tiempo a él para aclarar, por lo que él también nos pidió más tiempo para aclarar... en otras situaciones la aclaración no era para nada satisfactoria... la irregularidad número uno es documentos de venta que se cuestionan o facturas... Ferretería Costanera Sur, devolvió unos amortiguadores, un producto, a la hora de cancelar una factura, se aplicó una devolución de producto... no había constancia de que el producto había ingresado a nuestras bodegas, encontramos un documento

alterado, de hecho el cliente lo tenía por un monto y a la administración se presentó por otro monto, dicho documento también debe estar sellado por el bodeguero de nuestra compañía haciendo constar que la devolución ingresó a nuestra bodega, el sello y la firma del bodeguero de la compañía estaban alterados. Procedimos a pedirle a Roberto que le pidiera la copia al cliente para que esto se aclarara, cotejar los dos documentos, sin embargo el cliente adujo que no lo tenía a mano, que ocupaba tiempo para conseguirlo, mismo tiempo que Roberto pidió a la compañía y que a la fecha del despido no había aclarado.- Hay tres casos más, otro... de un cliente que a la hora de irse a cobrar la factura, adujo que la firma no era de él... y que él no iba a pagar esa factura, al preguntársele a Roberto como encargado de la zona, él manifiesta de que él tampoco sabe porque él no es repartidor y no entregó el producto, siendo que la responsabilidad de las ventas de la zona sí recaen sobre él en todo momento. Otro caso es el de un juego de amortiguadores que un cliente dijo haber devuelto por concepto de garantía, cuando se le fue a cobrar la factura, el cliente dijo que ya los había devuelto y que no iba a pagar la factura porque no se le había aplicado la garantía. Roberto no había solucionado el tema de las garantías por los procedimientos que se dan en estos casos, no se aplicó la garantía ni se pagó la factura.- Finalmente, después de que nosotros habíamos acordado -Roberto y yo- que él iba a desarrollar un producto de telemercader (sic), él empieza a desobedecer órdenes de su superior y a no realizar el proyecto de telemercadeo, lo cual deja constando en las notas por él enviadas... Al final del desacato de cumplir con sus funciones de telemercadeo, las que conocía a cabalidad y después de las anomalías de los documentos que no aclaró, se procedió a despedirlo... Ignoro quien adulteró los documentos que mencione anteriormente.- Las alteraciones de los documentos eran en el código de producto, en la cantidad de producto y en el total económico de la nota de crédito... Tenemos copias de esos documentos... Roberto no tenía la copia ni sellada ni firmada, el cliente tenía otro documento, por otro monto... No me consta si en el caso específico de la firma alterada Roberto entregó la factura... En el caso de... la garantía en unos amortiguadores, el cliente adujo que... estaban defectuosos... también adujo que los devolvió a Roberto Coto, en la empresa no consta la devolución... y el cliente no pagó su deuda, tengo la idea de que los amortiguadores los vieron en la bodega y que no era producto de garantía... el actor y yo acordamos... que él iba a desarrollar el proyecto de telemercadeo... se realizó el cambio y cierto tiempo después, el cual no preciso, el mismo Roberto Coto manifestó que no quería permanecer en ese proyecto, le volvimos a solicitar por la vía oral y escrita que continuara en él pero no quiso, no hacía las llamadas, desobedecía las órdenes de sus superiores y entonces se decidió despedirlo..." (folios 60 a 65). Con esa prueba y la documental no se logró demostrar las supuestas irregularidades en las cuentas bajo responsabilidad del actor o faltas atribuidas a este, por haber sido cada una de ellas oportunamente justificadas, las que por demás dieron origen a las amonestaciones de folios 5 y 14. Asimismo, con esa deposición no se acredita ninguna de las anomalías en que se sustenta el despido del actor, porque este habla de documentos alterados y no los presenta al expediente; atribuye su adulteración al actor y a la vez manifiesta ignorar quien adulteró los mismos; o sea no precisa quien es el responsable de las supuestas alteraciones. Además alega la desaparición de productos que de seguido señala tiene idea de que los vio en bodega. Tampoco se acreditó la supuesta falta o desobediencia que motivó la suspensión de cuatro días que consta a folio 8. Con la prueba documental constante en autos y la testimonial de los señores Olman Aguilar

Valerio y Ronald Gerardo Blanco Solano -compañeros de trabajo del actor-, quienes respectivamente señalaron: "...yo trabajo en la empresa en ventas en telemercadeo, cuando me pasaron para Guacimal, pasaron al señor Coto a la línea a vender, después cuando me di cuenta entraron algunos detalles negativos para Coto y lo despidieron, pero realmente no se porqué lo pasaron de donde trabajaba a la línea. Me di cuenta que lo habían despedido cuando entraron en alguna polémica, yo oía que alegaban asuntos de transporte porque vivía en Quepos, su área de trabajo era de Jacó hasta Quepos, tengo entendido que pusieron a un solo agente de Jacó a Quepos y uno solo para las Juntas, o sea se unificaron las rutas y trasladaron a Coto a la bodega de Guacimal... En la ruta de Jacó a Quepos no preciso cuanto tiempo trabajó, en Guacimal estuvo alrededor de una o dos semanas, ahí fue cuando entraron en conflicto, se que le dijeron que lo iban a trasladar a San José y ya ahí no se lo que sucedió..." (folios 66-67) "...mi trabajo es de rutero desde Esparza hasta la entrada del Río Tempisque y de aquí hasta Quepos.- Esta Ruta la tengo seis o siete meses y fue con motivo de que la empresa unificó las rutas y enviar (sic) a Coto a Guacimal.- Antes tenía lo que era Esparza Puntarenas, la de Coto era Orotina, Jacó, Parrita, Quepos y Atenas.- La unificación de rutas se dio porque las ventas estaban un poquito bajas, entonces ocupaban experiencia en bodegas y así se bajó un poco los costos... no se porqué el actor fue despedido, porque eso lo manejaron a nivel de gerencia." (folio 68), se llega a concluir al igual que los hicieron los juzgadores de las instancia precedentes, de que el motivo del despido no fueron las faltas graves a que se hizo referencia durante el proceso, sino que la empleadora hizo un uso indebido de su potestad disciplinaria al despedir al actor sin razón valedera, por estar opuesto al traslado a la bodega ubicada en Guacimal de Puntarenas -en la que laboró dos semanas- y negarse a formar parte del programa de telemercadeo, lo que señaló en forma expresa el 18 de julio del 2003, en nota aclaratoria del atraso en una cuenta que estaba bajo su responsabilidad y el 24 de dicho mes en la comparecencia ante Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de previo a ser despedido el 7 de agosto siguiente. En esa comparecencia refirió no estar de acuerdo con el traslado al nuevo puesto por la distancia y resultarle incómodo trasladarse de Quepos a ese lugar, lo que además le generaba gastos adicionales que no le eran cubiertos por la empresa, lo cual le causaba perjuicio económico. Con esa probanza no se acreditó ni se puede concluir como lo pretende la accionada, que el actor haya estado de acuerdo con el traslado de que fue objeto, ni sostenerse que el mismo fue consensuado. Contrario a lo que aduce la empleadora, de esa prueba se infiere que el actor nunca estuvo de acuerdo con dicho traslado, actitud que se interpretó como una falta grave -desobedecer órdenes de superiores- que culminó con el despido sin responsabilidad patronal de aquel, quien tenía sobrada razón de oponerse a la modificación de que había sido objeto su contrato de trabajo, por resultar abusiva la potestad de dirección ejercida por la sociedad empleadora, por el consecuente perjuicio económico que le causaba. En los autos no existe un solo elemento de prueba con el que se pueda tener por acreditado que el actor haya incurrido en una de las causales de despido del artículo 81 del Código de Trabajo. Así las cosas, al no haberse demostrado la justa causa para dar por concluido su contrato de trabajo, se debe tener el despido como in causado y por ende, con responsabilidad patronal."

3. Análisis sobre la prueba en que debe fundarse el bajo rendimiento como causal de despido

[Sala Segunda de la Corte]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

"II.- LA APODERADA ESPECIAL JUDICIAL DEL ACTOR: formula este recurso contra la citada sentencia dictada por el Tribunal de Trabajo, del Primer Circuito Judicial de Alajuela. Al efecto señala que de todos los agravios expuestos el Ad Quem perfiló el recurso suyo en un único análisis, basándose fundamentalmente con respecto a la acreditación de si el trabajador incurrió en incumplimiento del deber de intensidad o rendimiento, implícito en toda relación laboral. Que al respecto el Ad Quem señaló que: *"...En el sub litem el juzgador a quo tiene por demostrada la falta con base en declaraciones testimoniales que afirman que el actor bajó su rendimiento laboral y nada más, sin mencionar siquiera, cuál era el rendimiento anterior de ese trabajador y en qué proporción o porcentaje bajó ese rendimiento. Pero además se apoya el juzgador para otorgarle credibilidad a tales testimonios en los documentos que acreditan que el actor fue suspendido en dos ocasiones anteriores por la misma falta, lo que resulta inaceptable para este tribunal, considerando que esa documental es prueba subjetiva emanada de la propia entidad patronal ..."*. Sin embargo -dice- el Ad Quem hace entrever que si bien en el presente caso la demandada no demostró con prueba objetiva que el actor bajara su rendimiento, pero que, debido a que la existencia de esas faltas resultaron acreditadas con la confesión espontánea del actor rendida en su escrito de apelación, se tuvo por confirmada la sentencia del A Quo. Al respecto -dice la recurrente- es importante hacer ver a esta Sala que en ese recurso de apelación, en el agravio II en cuanto al fundamento de la VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO, en el punto segundo, como último abordaje, se le hizo ver al Ad Quem que nuestra jurisprudencia en reiteradas ocasiones se ha referido a que una misma falta laboral no puede sancionarse dos veces, pues estarían violentando el principio constitucional de "non bis in idem", consagrados en el artículo 42 de la Constitución Política en el que dice. Nadie podrá ser juzgado más de una vez por el mismo hecho punible" (artículo 42 constitucional). Por tal razón el despido deviene INJUSTIFICADO, ya que si bien las faltas realmente existieron, fueron previamente sancionadas, con amonestación escrita" (ver 2001. Sala Segunda. N° 62 de las 9:40 hrs. del 26 de enero. Y voto 2001. Sala Segunda. N° 240 de las 10:00 hrs del 2 de mayo. Agrega que, sin embargo, bajo esta línea jurisprudencial, el Ad Quem contrarió lo resuelto por esta Sala II, pues al respecto señaló lo siguiente: *"...NO ES ADMISIBLE EL ARGUMENTO DEL ACTOR DE QUE EL DESPIDO FUE INJUSTIFICADO EN VIRTUD DEL PRINCIPIO NON BIS IN IDEM, pues de su propia confesión lo que se desprende es que a pesar de que ese trabajador fue sancionado dos veces con suspensión por bajo rendimiento, persistió en la misma conducta y por ello fue despedido. Debe entenderse, que si bien se trata de la misma infracción en el sentido de que consistió en una merma del rendimiento laboral violatoria del deber de intensidad en el desempeño del cargo, la falta se dio en espacios temporales diferentes, configurando por lo tanto varias infracciones que fueron sancionadas en dos ocasiones anteriores con la suspensión y la última con el despido..."*. No obstante, de acuerdo a lo resuelto, la recurrente considera que la impugnación que ahora

interpone se circunscribe a un vicio de fondo, como consecuencia de una mala apreciación del juzgador Ad Quem, quien bajo ninguna circunstancia pudo tener como confesión un argumento del cual echaron mano, como último recurso de todos los demás agravios que consideraron se habían violentado en la sentencia del A quo, todo en aras de demostrar que la causal invocada por la demandada era improcedente y por ende devenía en un DESPIDO INJUSTIFICADO, transcribiendo para ello, en forma literal, las mismas palabras utilizadas en la jurisprudencia y que consistían en: "...YA QUE SI BIEN LAS FALTAS REALMENTE EXISTIERON, FUERON PREVIAMENTE SANCIONADAS, CON SUSPENSIÓN...". Señala que en igual forma, para sustentar ese agravio se arraigaron en una línea jurisprudencial emitida bajo dos reconocidos votos de esta Sala, los cuales ya citó, cuyos textos fueron transcritos literalmente invocando su procedencia, año, número y fecha, con el afán de reforzar aún más su recurso de apelación, a efecto de hacer ver al Ad Quem que era equívoco lo resuelto por el A Quo, quien se había apoyado en tales amonestaciones para declarar sin lugar el presente proceso. Argumento que según dice, fue dado en su defensa por considerarlo totalmente válido y eficaz para atacar el resultado de la sentencia. Y que no obstante lo anterior, el Ad Quem apreció su reproche como una confesión, consistiendo el pecado suyo en transcribir palabras textuales del voto conjurado, abogándose el superior en este aspecto para confirmar la sentencia apelada, tergiversando no solo su reclamo, sino el espíritu dado por nuestros jurisconsultos. En otro orden de ideas, la recurrente considera importante analizar que el Ad Quem yerra también en su conclusión, pues en caso de haberse tomado como confesión dicha transcripción, debió analizar que una confesión por sí sola no puede valerse por sí misma y por ende no puede servir de sustento suficiente para el dictado de una sentencia, pues ella misma debe valerse de otros elementos que se hagan llegar a los autos para tomarse como tal. Agrega que en este caso quedó plenamente acreditado por el mismo Ad Quem declara que la parte demandada no demostró con prueba objetiva que el actor bajara su rendimiento laboral. En tal sentido -dice- resulta contradictorio el fundamento dado por el Ad Quem para confirmar la polémica sentencia basada en una supuesta confesión, ya que del bagaje de los autos nunca existió respaldo probatorio para respaldar en ese sentido dicha prueba, menos para demostrar la causal alegada. De conformidad con lo expuesto solicita se revoque la sentencia y proceda a emitir el fallo conforme a derecho corresponde (folios 184-188).

III.- Lleva razón la recurrente. Es cierto que el numeral 341 del Código Procesal Civil dispone que *"Las aserciones contenidas en un interrogatorio o en los escritos que se refieran a hechos personales del interrogante o parte, se tendrán como confesión de éstos"*. También lo es que en su escrito de apelación, en la parte final del punto SEGUNDO del apartado II "VIOLACIÓN DEL DEBIDO PROCESO", el actor dijo, literalmente, lo siguiente: *"...En el caso bajo examen, vemos que el actor fue amonestado con suspensión sin goce de salario el día 24 de enero del 2003, por descuidar su trabajo en horas hábiles (ver oficio de fecha 24 de enero del 2003, el cual fue aportado por el actor con el escrito inicial). Igualmente se desprende del oficio fechado el 06 de febrero del 2003, donde se suspende al actor sin goce de salario los días 06 y 07 de febrero del 2003 por bajo rendimiento en sus labores (ver escrito aportado por el actor con el escrito inicial), para finalmente desencadenar el despido el día 11 de febrero de ese mismo año, el cual no obstante fue INJUSTIFICADO, ya que si bien las faltas realmente existieron, fueron previamente sancionadas, con suspensión,*

lo que pone de manifiesto una total y absoluta violación al derecho de defensa que atenta contra el debido proceso". (folios 159 a 162). Sin embargo, esas aseveraciones, particularmente la frase "ya que si bien las faltas realmente existieron", no se pueden tener como una confesión espontánea del actor, como tampoco, para tener por acreditado, con base en ellas, que efectivamente el actor incurrió en una disminución de su rendimiento laboral y que por ello fue sancionado con suspensión en dos ocasiones anteriores y luego con el despido, como mal interpretó al Ad Quem. Antes bien, esas aseveraciones se deben tener como el corolario de un alegato de defensa, concretamente, como conclusión de su argumento de violación del principio de "non bis in idem". Tan es así que dichas afirmaciones no se hicieron, en dicho recurso de apelación, sino inmediatamente después de señalar el actor, literalmente, a modo de premisa mayor, lo siguiente: "SEGUNDO: Por otra parte, nuestra jurisprudencia en reiteradas ocasiones se ha referido a que una misma falta laboral, no puede sancionarse dos veces, pues estarían violentando el principio constitucional de "non bis in idem", consagrados en el artículo 42 de la Constitución en el que dice: Nadie podrá ser juzgado más de una vez por el mismo hecho punible. Por tal razón, el despido es INJUSTIFICADO, ya que si bien las faltas realmente existieron, fueron previamente sancionadas, con amonestación escrita" 2001. Sala Segunda. N° 62 de las 8:40 Hrs. Del 26 de enero. Otro voto dice: resulta improcedente su despido. Improcedencia. Como ese hecho fue el mismo que motivó la indicada amonestación al actor, el despido resulta ilegal, por ser violatorio del principio constitucional que impide una doble sanción -de una misma naturaleza- ante un mismo hecho.". Sala Segunda. N° 240 de las 10:00 Hrs del 02 de mayo." (ver folio 162). Como señala la recurrente, se trata de un vicio de fondo, como consecuencia de una mala apreciación del Ad Quem, quien bajo ninguna circunstancia pudo tener como confesión un argumento del cual echó mano el actor, como último recurso de todos los demás agravios expuestos en su apelación, todo en aras de demostrar que la causal invocada por la demandada era improcedente y por ende devenía en un DESPIDO INJUSTIFICADO, transcribiendo para ello, en forma literal, las mismas palabras utilizadas en la jurisprudencia -vale decir, en la premisa de la cual partió-, y que consistían en: "...YA QUE SI BIEN LAS FALTAS REALMENTE EXISTIERON, FUERON PREVIAMENTE SANCIONADAS, CON SUSPENSIÓN...". En efecto, del contexto del recurso de apelación se deduce, sin mayor esfuerzo de interpretación, que se trató de la transcripción, en lo conducente, del voto N° 62- 2001, de las 9:40 horas del 26 de enero del 2001, citado por el actor al inicio de su alegato. Sentencia en la cual esta Sala señaló: "III.- De conformidad con la prueba incorporada al expediente, se desprende que, efectivamente, el actor incurrió en una serie de anomalías cuando desempeñaba el cargo de Recepcionista, dando lugar a las amonestaciones escritas, fechadas los días 14 de agosto y 16 de noviembre del año 1999, como se observa en los documentos visibles a folios 16 y 17 del expediente, pero no se puede tener por cierto que, haya incurrido nuevamente en dichas faltas con la prueba documental y testimonial constante en autos, porque con esas pruebas nunca fueron acreditadas.

IV.- *Al actor se le imputaron varias faltas, pero, bien hicieron los juzgadores de instancia, en entender que una o varias faltas laborales, no pueden sancionarse dos veces, pues estarían violentando el principio constitucional de "non bis in idem", consagrado en el artículo 42 de la Constitución Política en el que dice: Nadie podrá ser juzgado más de una vez por el mismo hecho punible. Por tal razón, el despido es*

injustificado, ya que si bien las faltas realmente existieron, fueron previamente sancionadas, con amonestación escrita. Sobre este punto podemos citar como referencia la resolución N° 16, de las catorce horas treinta minutos, del 22 de enero de 1997 y la N° 861, de las nueve horas con cuarenta minutos, del 06 de octubre del 2000, ambas de la Sala Segunda.” (el subrayado fue suplido para resaltar). Consistiendo entonces su pecado -como señala la recurrente- en transcribir palabras textuales del citado voto, particularmente la frase subrayada, pues de ello se valió el Ad Quem para confirmar la sentencia apelada, tergiversando con ello su verdadero reclamo. Ahora bien, pese a que ese alegato -de violación del non bis in idem- resultaba inadmisibile pues no se trata, en este caso, de diversas sanciones por un mismo hecho infractor, vale decir, suscitado en un mismo espacio sino en espacios temporales diferentes –como señaló el Ad Quem-; el mismo debió entenderse como tal, esto es, como un argumento más de defensa, para atacar el resultado de la sentencia, y en modo alguno como una confesión espontánea de su parte, en el sentido de haber aceptado la existencia de las faltas. Situación que, si bien se mira, más bien fue negada por el actor, en su apelación. Sólo así se entienden algunas de sus afirmaciones, contenidas en dicho recurso, cuando señala, por ejemplo, que: “...la empresa viene justificando el despido en el bajo rendimiento, y ofrece su prueba testimonial que a la postre nunca demostró fehacientemente los términos lesivos en que se vio afectada la empresa.”(folio 159 vuelto). O bien, cuando afirma que: “...no es posible que el juzgador, acepte la invocación, pura y simplemente del artículo 81 inciso h) del Código de rito, como fundamento de un despido justificado, APOYADO SOLO EN LA PRUEBA OFRECIDA POR LA PARTE DEMANDADA, pues para que este pueda existir, en esos términos, es necesario que se den y, sobre todo, que se demuestren, los hechos objetivos que constituyeron la materia de la causal; que puedan eventualmente, respaldar la situación fáctica real, pues, admitir ese tipo de argumento, en la dimensión que el señor Juez le quiere dar, equivaldría a entronizar como causa de despido aspectos puramente subjetivos y, por lo consiguiente, la arbitrariedad, lo cual riñe con las disposiciones básicas de la legislación laboral. Consecuentemente, en el supuesto de un incumplimiento del deber de rendimiento en los servicios que prestaba el actor, no bastaba invocar el simple aporte de dos oficios de suspensión, sino que se hace necesario acreditar la existencia del hecho, de forma tal que se lleve al convencimiento del juez, la certeza de que, efectivamente, se produjo la violación al deber de rendimiento del trabajador, EN TÉRMINOS LESIVOS PARA LA CONTRATACIÓN, y que no se trata de simples apreciaciones subjetivas y arbitrarias. Ver voto 1993. Sala Segunda. N° 221 de las 9:00 Hrs del 8 de octubre.” (folio 161 frente y vuelto). En este sentido, lleva razón la recurrente cuando señala que el Ad Quem yerra también en su conclusión, al tomar la citada transcripción por sí sola, esto es aisladamente, como una “confesión” del actor. Vale decir, fuera de contexto y sin valerse de otros elementos de prueba allegados al proceso, para **poder** tomarla como tal. Ahora bien, descartada la hipótesis de la confesión, no cabe sino avalar el resto de consideraciones efectuadas por el Ad Quem. Es decir que: “La acreditación de que el trabajador ha incurrido en incumplimiento del deber de intensidad o rendimiento, implícito en toda relación laboral, se logra mediante el aporte de los elementos de juicio objetivos, que lleven al juzgador al convencimiento de que efectivamente ha operado la falta. El principio de rendimiento, según el autor Américo Plá Rodríguez “determina una obligación del trabajador de aplicar sus energías normales al cumplimiento de las tareas encomendadas. O sea que determina un nivel

de contracción al trabajo por debajo del cual se estaría violando el contrato” (Los Principios del Derecho del Trabajo, Editorial Depalma. Tercera edición actualizada, p. 387). En el sub litem el juzgador a quo tiene por demostrada la falta con base en declaraciones testimoniales que afirman que el actor bajó su rendimiento laboral y nada más, sin mencionar siquiera, cuál era el rendimiento anterior de ese trabajador y en qué proporción o porcentaje bajó ese rendimiento. Pero además se apoya el juzgador para otorgarle credibilidad a tales testimonios en los documentos que acreditan que el actor fue suspendido en dos ocasiones anteriores por la misma falta, lo que resulta inaceptable para este tribunal, considerando que esa documental es prueba subjetiva emanada de la propia entidad patronal”. Téngase en cuenta, a mayor abundamiento, que en contradicción con las declaraciones testimoniales que afirman que el actor bajó su rendimiento laboral, en el caso también existe la declaración del testigo, señor JULIO CESAR DIAZ RUGAMA, compañero del actor, quien afirmó, en lo de interés: “En ningún momento observé que Juan Carlos bajara el ritmo de trabajo. Tampoco el actor estaba inconforme con la empresa. Tampoco había actos de indisciplina del actor respecto a los superiores...” (folio 123). Así como la declaración de la testiga JENNY BARQUERO PEREZ, compañera de labores del actor, quien afirmó, en lo de interés: “Juan Carlos era super rápido, muy centrado y trabajador. Era excelente empleado, era el primero o dentro de los tres más rápidos de la empresa. Juan Carlos no bajó el rendimiento. Fue la finca, la empresa, y todos los trabajadores. Fueron un grupo de 25 empleados. Entonces todos hacíamos poca cantidad de ramos, porque la producción bajó. Y de todos los empleados solamente a Juan Carlos lo cambiaron de funciones. Nunca observé a Juan Carlos en un acto de indisciplina.” (folio 126). Así como la declaración de la testigo DEYANIRA PEREZ MARIN, compañera de labores del actor, quien afirmó, en lo de interés: “Yo de un pronto a otro no lo ví en corta, pregunté porqué, y no me dieron razón. Yo no observé ninguna actitud de pereza, o negligencia, tampoco de bajo rendimiento. Era uno de los mejores cortadores de la finca.” (...) “El actor nunca ha sido malcriado, y desempeñaba su trabajo siempre bien,...” (folios 134 y 135). Razón de más para concluir, como en efecto concluye esta Sala, que la demandada no demostró, como le correspondía, esto es, con prueba objetiva, que el actor bajara su rendimiento laboral. Quedando insubsistentes, por lo mismo, las faltas por las cuales fue suspendido sin goce de salarios, durante los días 24 de enero y 6 y 7 de febrero, ambos meses del 2003; y finalmente despedido, el 11 de febrero del 2003, sin responsabilidad patronal, a partir del día 12 de febrero del 2003. Por lo que dichas suspensiones así como su despido se deben tener por injustificados.

IV.- Con fundamento en las consideraciones expuestas, se debe revocar la sentencia recurrida, en cuanto rechaza los extremos de preaviso, cesantía, y por ende los salarios caídos a título de daños y perjuicios, pago de días que estuvo suspendido sin goce de salario e intereses legales; los que en su lugar se deben acoger."

4. Despido injustificado basado en causal de bajo rendimiento sin fundamento

[Sala Segunda de la Corte]^{iv}

Voto de mayoría

"IV-. LA PRUEBA DEL BAJO RENDIMIENTO: La parte demandada únicamente aportó, para demostrar la falta endilgada al actor, los testimonios que a continuación se transcriben: *"Laboro actualmente para la demandada, como jefe de planta (...). El actor fue despedido porque comenzó a bajar su rendimiento (...) yo le llamé la atención (...) para que cambiara de actitud, pero no hizo caso (...). Le llamé la atención de manera verbal, cuatro veces. El actor era muy lento en su rendimiento (...). La actitud del actor, producía que no se hicieran entregas a tiempo a los clientes, y la empresa podía sufrir multas por ello (...). Hará unos cinco meses antes del despido, el actor incurrió en la baja producción (...). Al despedir al actor, hubo un cambio en la producción, ya que esta mejoró (...). Eran como seis puertas, y ese trabajo se hace en un día, pero hizo solo una en un día"* (declaración de José Gabriel Calvo Madrigal, f. 47); y *"Laboro actualmente en la empresa demandada y llevo todo lo que es la parte financiera del negocio (...). A raíz de la actitud del actor, la empresa sufrió un perjuicio económico, ya que por su negligencia habían atrasos en las entregas a los clientes, y la empresa estuvo a punto de que le impusieran multas por esos atrasos. En una oportunidad a consecuencia del atraso del actor, no se pudo entregar a tiempo un trabajo, entonces el cliente retuvo el pago a la empresa (...). El actor aplicaba el tortuguismo, y perdía mucho tiempo, como ir y venir al baño, y dar una vuelta a la planta, que es bastante grande (...). El día de la no entrega de las puertas, al actor se le llamó la atención dos veces, y el día anterior también se le llamó la atención"* (deposición de Eddy Miguel Barquero Garita, f. 48). Lleva razón el Tribunal al decretar injustificado el despido, ante la insuficiencia o inidoneidad de las probanzas allegadas al expediente. En efecto, la jurisprudencia de esta Sala ha resuelto: *"Por último, resulta de trascendental importancia indicar que, respecto de la prueba de esta concreta causal, jurisprudencialmente se ha exigido una de naturaleza calificada, por medio de la cual se acredite, sin lugar a dudas, la ineficiencia del trabajador. De manera general se ha establecido que la prueba testimonial resulta insuficiente y la parte que la alega debe procurar aportar a los autos, estudios de productividad reales, que le permitan al juzgador establecer, a partir de un análisis comparativo, si el trabajador ha incurrido o no en la falta grave que le es atribuida. En ese sentido Carro Zúñiga explica: "Dado que la subjetividad puede fácilmente influir en la apreciación de esta falta que haga la empresa, los Tribunales nacionales siempre han exigido una prueba especial, no constreñida únicamente a la testimonial, que en forma indudable acredite la disminución de rendimiento."* (CARRO ZÚÑIGA, Carlos. Las justas causas del despido en el Código de Trabajo, San José, Editorial Juritexto, primera edición, 1.992, p. 51) (...). De lo anterior se desprende que tratándose de esta específica causal de despido, por su especial naturaleza, se exige una prueba calificada; pues, el bajo rendimiento, podría ser considerado subjetivamente y de lo que se trata es de valorar, en forma objetiva, una conducta reprochable al trabajador. En doctrina también se ha discutido esta problemática, estableciéndose que la detección del bajo rendimiento debe hacerse objetivamente, debiéndose recurrir a diversos parámetros tendentes a

objetivizar la valoración de la conducta del trabajador. A esos efectos, se han utilizado distintos mecanismos, tal como la fijación del rendimiento en el contrato individual de trabajo, estableciéndose los niveles de productividad en la convención colectiva, estableciéndose legalmente o recurriéndose a la costumbre que rija en la actividad de que se trate (ver GARATE CASTRO, *Ibid.*, p. 235). En cuanto a este tema de la valoración objetiva de la conducta del trabajador, Barreiro González, concluye: “Sí es, por el contrario, pensable un modelo abstracto del “buen trabajador” para una determinada actividad, ejecutada por trabajadores de semejantes aptitudes y capacidades, en similares circunstancias y condiciones. De esta manera, el carácter objetivo del buen trabajador, en cierto modo se concretiza, proyectándose de otra parte la subjetividad del mismo hacia la abstracción. Es éste el espacio de tensión entre lo subjetivo y lo objetivo del que se debe servir el juez para determinar la existencia o no de la negligencia en la actuación del trabajador, que va desde la diligencia subjetiva a aquella otra diligencia no observada que, sin embargo, es “debida”, porque un grupo de trabajadores en semejante trabajo y circunstancias y con aptitudes similares hubiera podido observarla.” (BARREIRO GONZÁLEZ, German. *Diligencia y negligencia en el cumplimiento. Estudio sobre la prestación de trabajo debida por el trabajador*, Madrid, Centro de Estudios Constitucionales, 1.981, p. 165). Se ha recurrido también al sistema de las “categorías profesionales”, midiéndose el rendimiento del trabajador, conforme a su especialización. En ese sentido se ha indicado: “La posibilidad de fijar con precisión los rendimientos a obtener en la prestación de una determinada actividad es extraordinariamente limitada en relación con la variedad de trabajos existentes; por esa razón, ordinariamente habrá que disponer de otros datos que sirvan de referencia para establecer, con cierta probabilidad de acierto, cuándo proporciona el trabajador un rendimiento equivalente al cumplimiento. En ese sentido, la categoría profesional constituye un instrumento de importancia capital... Ello se explica porque el rendimiento del trabajador está estrechamente condicionado por su aptitud y habilidad para efectuar la labor encomendada, y éstas se concretan en el encuadramiento de aquél en una determinada categoría profesional; por consiguiente, la asignación de esta categoría implícitamente señala cómo habrá de desarrollarse la prestación desde su perspectiva cuantitativa y cuál podrá ser el rendimiento exigible. En principio, ..., éste será el que alcanzan los demás trabajadores que pertenecen a igual categoría profesional y realizan idénticas funciones en la empresa.” (GARATE CASTRO, *Ibid.*, pp. 127-128)” (voto N° 105 de las 10:30 horas del 5 de marzo del 2003) En igual sentido: “La Sala estima que, tratándose de esta específica causal, lo óptimo es que la prueba testimonial se vea complementada con datos objetivos, de tipo estadístico, acerca del rendimiento de un “trabajador- medio”, en la ocupación de que se trate; así como con los registros personalizados del rendimiento propio del empleado en cuestión, que permitan realizar eficaz y real un análisis comparativo. La importancia de este tipo de prueba, es destacada en la doctrina: “Y todavía resultará más preciosa la colaboración que pueden proporcionar los peritos llamados al efecto, para dictaminar, sobre si suponen deliberado ánimo de disminución la cantidad y calidad de la labor realizada” (CARRO IGELMO, *op.cit.*, p. 299)” (voto N° 999 de las 10:20 horas del 15 de diciembre del 2000) Dicho tipo de prueba especial o calificada no aparece en el expediente. Aunado a lo anterior, la prueba testimonial a que se hizo referencia líneas atrás (la cual se valora con la cautela del caso, por provenir de empleados de la propia accionada) no aporta elementos de peso para declarar justificado el despido. Ello es

así porque para demostrar la causal de bajo rendimiento se requiere de más que unas cuantas llamadas de atención verbales, imprecisas e inciertas en el tiempo; en este sentido, se echan de menos las amonestaciones escritas. Además, se deduce del estudio de los autos que el problema se generó a raíz de un trabajo concreto con unas puertas, sin que se evidencie un comportamiento reiterado de bajo rendimiento por parte del actor. También los testigos son imprecisos en algunos aspectos, por ejemplo en lo que concierne al tema de las multas y el supuesto perjuicio económico que sufrió la empresa, lo cual genera dudas en cuanto a su veracidad. De este modo, lo resuelto por el *ad quem* merece ser confirmado, pues tampoco se nota la falta de fundamentación, la aplicación incorrecta de la ley laboral sustantiva ni la interpretación inadecuada de los principios de la sana crítica racional que se acusan en el recurso. "

5. Control de la asistencia del trabajador constituye una de sus manifestaciones

[Sala Segunda de la Corte]'

Voto de mayoría

"II.- No son atendibles los reparos del recurrente, en cuanto a que los juzgadores de instancia, al avalar el despido de que fue objeto su poderdante, incurrieron en errónea apreciación de la prueba y de los hechos discutidos en la litis, por lo que se dirá. La actora estableció esta demanda, por considerar que fue despedida injustificadamente. Por su parte, la entidad accionada invocó como causa justa para despedirla sin responsabilidad, el haberse negado en reiteradas ocasiones a cumplir con las directrices, sobre registro de asistencia y reporte de clientes visitados, con lo que se pretendió solucionar el problema de puntualidad y asistencia que se daba en perjuicio de la empleadora. Nótese, que en la audiencia conciliatoria ante el Departamento de Relaciones de Trabajo, del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, del 26 de marzo de 1999, respecto al reclamo presentado por la actora contra esas directrices, el representante de la accionada indicó que: "la empresa mantiene su disposición según lo expresado en carta entregada el veintidós de febrero de mil novecientos noventa y nueve –ver folio 118 de los autos-, en todos sus extremos. No cederá en la petición hecha por el Abogado de doña Marielos en cuanto a que se le exima de marcar, sustituyendo las marcas por el informe que proponen que acepte la empresa." (lo escrito entre barras no forma parte de la transcripción, ver folios 112 y 113 de los autos). El artículo 81 del Código de Trabajo, establece: "Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: ... h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; **o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando...**". De la documental visible a folio 67 –carta de despido- y de folios 99 a 110 y 114 a 118 de los autos, se infiere, que a la actora se le llamó la atención en repetidas ocasiones por su reiterada negativa a acatar las directrices del empleador, principalmente en lo que respecta a la

falta por no marcar tarjeta de control de asistencia. En el caso que nos ocupa, no cabe duda de que el haber solicitado a la actora, en reiteradas oportunidades que marcara tarjeta de asistencia, sin que ella atendiera esa solicitud de los representantes del empleador, constituyó causa suficiente para que éste diera por terminado su contrato de trabajo sin responsabilidad patronal, porque el control de asistencias no es una medida antojadiza del empleador, sino el ejercicio de la potestad que éste tiene dentro de su poder de dirección, para disponer y organizar la prestación de servicios de la forma que estime pertinente según las necesidades de la empresa, y así controlar las labores de sus subordinados, por lo que no se puede decir que el empleador haya abusado de esa facultad. Por su parte, la testimonial evacuada en los autos fue conteste en indicar que a la actora se le despidió por no acatar las directrices sobre registro de asistencia y reporte de clientes visitados (folios 234 a 243). La jurisprudencia se ha manifestado en el sentido de que, las amonestaciones reiteradas son constitutivas de causal de despido justificado, cuando configuran una conducta de abierta indisciplina del trabajador, pero el empleador de previo, está obligado a apercibir al empleado de no incurrir nuevamente en la falta por la que es amonestado, no obstante, si pese al apercibimiento el trabajador continúa mostrando su actitud de indisciplina, procederá su despido por la negativa injustificada a acatar las ordenes del empleador. Así las cosas, y siendo que en el presente caso, la actora se negó en forma reiterada y manifiesta a acatar las directrices de los representantes de la accionada, tal actitud constituye una abierta trasgresión a la potestad de dirección del empleador, que lo facultó para terminar la relación laboral sin responsabilidad de su parte. Tampoco son atendibles los reparos, de que la actora estuvo incapacitada de forma continua entre el 16 de abril de 1998 y hasta el día que se le despidió, haciendo imposible que la actora se haya negado a cumplir los requerimientos de marcas, porque de las certificaciones del Instituto Nacional de Seguros de folios 51 a 52 y 217, y de la Caja Costarricense del Seguro Social de folios 139 a 140 de los autos, se infiere que la actora del 16 de abril al 2 de diciembre de 1998, estuvo incapacitada 80 días por el Instituto Nacional de Seguros y 83 días por la Caja Costarricense del Seguro Social, para un total de 163 días del año de 1998 y en el año de 1999 estuvo incapacitado por la Caja un total de 155 días, el período restante de esos años los laboró para la sociedad demandada, según se infiere de esas certificaciones y de las constantes a folios 58 a 60 y 220 a 225 de los autos, documentación con la que ha quedado desvirtuada la afirmación de la actora, de que estuvo permanentemente incapacitada desde el 16 de abril de 1998 hasta el día en que fue despedida sin responsabilidad patronal, y de que no resultaba posible que se haya negado a cumplir los requerimientos de marcas, como lo ha pretendido hacer creer."

6. Análisis sobre el bajo rendimiento como causal de despido, jornada laboral y descansos remunerados

[Sala Segunda de la Corte]^{vi}

Voto de mayoría

"IV-. ACERCA DE LA FALTA IMPUTADA AL ACTOR: El motivo invocado, por la parte demandada, para proceder a despedir al actor, fue el siguiente: **"Bajo rendimiento en el desempeño de las funciones asignadas como funcionario de la sucursal de Nicoya, al obtener en la evaluación del desempeño del año 1996 un 65.67%, siendo reincidente en este mismo tipo de falta. Artículo 71 inciso b) del Código de Trabajo"** (folio 112). Sobre la causal de despido alegada en este asunto (bajo rendimiento), Montoya ha indicado: *"Tal incumplimiento significa una violación del deber de diligencia del trabajador intencionada y prolongada en el tiempo (...). El nivel de rendimiento normal es el fijado en las normas sectoriales, contratos de trabajo, o, en su defecto, el observado consuetudinariamente. A título de ejemplo, el art. 12 de la Ordenanza de Construcción entiende por rendimiento normal "la cantidad de trabajo que un operario efectúa en una hora de actividad normal", llamando "actividad normal" a "la que desarrolla un operario medio, consciente de su responsabilidad, con un esfuerzo constante y razonable, bajo una dirección competente, sin excesiva fatiga física y mental y sin estímulo de una remuneración con incentivos". La forzosa imprecisión de preceptos reglamentarios como el que acaba de transcribirse ha impulsado a la jurisprudencia a referirse, para calcular el rendimiento normal del trabajo, a los rendimientos "acostumbrados" o habituales; así, TS/SOC 22.10.1966 entiende como normal el rendimiento que de modo ordinario venga alcanzando el trabajador de que se trate en precedentes períodos de tiempo e idénticas condiciones de trabajo"* (MONTROYA MELGAR (Alfredo), Derecho del Trabajo, cuarta edición, Tecnos, Madrid, p. 414). Los requisitos necesarios para que se configure esa falta los exponen Carro Igelmo así: *"Ya hemos indicado varias veces, que si no existe voluntad de producir la disminución, no cabe hablar de la falta que estudiamos, sino a lo sumo de ineptitud, e igualmente que lo que caracteriza a esta falta, no es el acto aislado, sino la conducta, es decir, que se requiere cierta reiteración, cierta continuidad en la disminución voluntaria que se observa"* (CARRO IGELMO (Alberto José), *El despido justo*, Bosch, Barcelona, 1957, p. 290). En nuestra legislación, el deber de rendimiento está contemplado en los artículos 71, inciso a), y 81, inciso h), del Código ibídem; así tenemos que la primera de esas normas, establece como obligación del empleado ejecutar el trabajo con la intensidad, el cuidado y un esmero apropiados; mientras que, la segunda, contempla como causal de despido justificado la negativa reiterada del trabajador a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste le indique con claridad, para obtener la mayor eficiencia y rendimiento en sus labores. La Sala estima que, tratándose de esta específica causal, lo óptimo es que la prueba testimonial se vea complementada con datos objetivos, de tipo estadístico, acerca del rendimiento de un "trabajador- medio", en la ocupación de que se trate; así como con los registros personalizados del rendimiento propio del empleado en cuestión, que permitan realizar eficaz y real un análisis comparativo. La importancia de este tipo de prueba, es destacada en la doctrina: *"Y todavía resultará más preciosa la colaboración que*

pueden proporcionar los peritos llamados al efecto, para dictaminar, sobre si suponen deliberado ánimo de disminución la cantidad y calidad de la labor realizada” (CARRO IGELMO, op.cit., p. 299). En este sentido, la Sala ha resuelto: “ Analizando esa comunicación del despido, le correspondía demostrar a la accionada, entre otras cosas, cuál era la actividad del actor, cuánto era lo que vendía, antes de que se diera la supuesta disminución en el rendimiento laboral, cuánto había disminuido, o para comparar, el monto vendido por otros agentes vendedores; para así evidenciar, de forma concreta, sus afirmaciones. De lo contrario, tal causal del supuesto y pretendido bajo rendimiento, puede reducirse a una simple manifestación, tan genérica como subjetiva, y convertirse en una mera forma de despedir a los trabajadores, sin que exista motivo alguno; esto es, arbitraria y unilateralmente, sin pago de prestaciones” (Voto N° 73 de las 9:40 horas del 26 de enero del año 2000). En este asunto, se echa de menos tal indispensable prueba técnica. La parte demandada pretende que se compare la labor realizada por el accionante, con la ejecutada por las personas que lo sustituyeron en sus ausencias y por el funcionario que ocupa, en la actualidad, el puesto en cuestión; con el objeto de intentar demostrar el bajo rendimiento del accionante; pero esa comparación no resulta válida, por las razones que se explicarán. Con el fin de acreditar la comisión de la falta imputada (y cumplir así con la carga de la prueba, que, tratándose de la existencia de la justa causa de despido, recae siempre sobre el patrono), la parte accionada ofreció el testimonio de tres de sus empleados (dos de los cuales participaron en la evaluación del actor), el registro de calificaciones del demandante, del año 1993 en adelante, el detalle de las evaluaciones de los períodos 1995 y 1996 y un informe de auditoría, en el que fue criticado el estado del archivo. Las bajas calificaciones, por sí mismas, no acreditan el bajo desempeño del accionante, pues lo que debe examinarse es si éste merecía o no ese resultado. Una vez analizada la prueba constante en los autos, en conciencia y de conformidad con las reglas de la sana crítica -que le imponen al juzgador la obligación de valorarlas a través de la aplicación de la lógica, del buen entendimiento, de la psicología, de la sociología, e incluso, de la imaginación, a la luz de la realidad de la vida y de la experiencia humana-, la Sala llega a la misma conclusión a la cual se arribó en las instancias precedentes. En efecto, quedó demostrado que, si bien el archivo, a cargo del accionante no se encontraba al día, ello se debió a un exceso en la respectiva carga de trabajo, lo que pone en evidencia una mala valoración de volumen de las labores, por parte del empleador. Con base en el material probatorio, que fue allegado al expediente, pueden resumirse las funciones que debía ejecutar el actor de la siguiente manera: a) Como encargado del archivo, le correspondía archivar el movimiento del día, microfilmear cheques y depósitos, incinerar documentos y localizar los que sus compañeros o el público solicitaban; b) Como mensajero (labor para la cual contaba con una bicicleta), debía ir al correo, recoger y distribuir los bolsos del buzón nocturno, dejar y recoger las valijas de correspondencia de las sucursales de Hojanca y Carmona, en la parada de Nicoya, dejar los canjes en los bancos de Costa Rica y Popular, repartir la correspondencia a los clientes ubicados dentro del perímetro y llevar documentos a las distintas agencias bancarias. Todas esas labores, según lo manifestó el subgerente de la sucursal del banco demandado en la cual laboraba el actor, señor Luis Ángel Torres Martínez, corresponden a la descripción del puesto que ocupaba don Edgar Pérez Carrillo; lo que pudo haber sido corroborado si se hubiese aportado al expediente la respectiva descripción, pues llama la atención esa mezcla de intensas labores, tan disímiles, como la de encargado de archivo por un lado y la de

mensajero por el otro; máxime si se considera que, según lo manifestaron los testigos, al encargado actual del archivo se le eliminaron las labores de mensajero y sólo se ocupa, a tiempo completo, del archivo. Aunado a lo anterior, se demostró, que al demandante, se le ordenaba realizar funciones que no correspondían a su puesto. Al respecto, don Paul Ramos Gutiérrez (gerente) dijo: *“En varias oportunidades transportó dinero en efectivo o remesas, pero él le dijo al sindicato que a él lo mandaban con eso y entonces no lo volvimos a mandar (...) nosotros dejamos de utilizarlo para transportar dinero efectivo porque entre sus funciones no estaba esa y él lo hacía en forma voluntaria, pero en el momento en que él cuestionó eso decidimos no volverlo a llevar”* (folio 396). Además de lo anterior, también se comprobó que se le obligaba a colaborar con el cierre diario, según lo indicaron los testigos Gabriel Morera Barrantes y Juan Carlos Ugalde Alfaro, lo que carece de lógica y contraviene el más mínimo sentido de organización, pues si el archivo estaba tan atrasado, obviamente a eso era a lo que tenía que dedicar su tiempo y sus esfuerzos. Al patrono, como titular del poder de dirección, le corresponde todo lo concerniente a la organización de las prestaciones, a cargo de sus empleados: *“El poder de dirección es el conjunto de facultades jurídicas a través de cuyo ejercicio el empresario dispone del trabajo realizado por su cuenta y riesgo, ordenando las singulares prestaciones laborales y organizando el trabajo en la empresa (...). El empresario tiene, en virtud de su cualidad de director de la empresa, la facultad de organizar los puestos de trabajo, como tarea inseparable de la de organizar técnicamente las prestaciones laborales”* (MONTROYA MELGAR (Alfredo), El poder de dirección del empresario, Instituto de Estudios Políticos, Madrid, 1965, p.p. 139 y 156). Específicamente, debe planificar el aspecto cuantitativo del trabajo de tal manera que pueda ser realizado en la jornada pactada, como bien ha sido señalado por Gárate: *Además de exigir la especificación de la clase de trabajo que ha de prestarse, la determinación de la prestación requiere que se precise la misma desde una perspectiva cuantitativa (...). Reconocida la imposibilidad real de lograr su precisión exacta, la determinación de la cantidad de trabajo que ha de prestar el trabajador sólo puede efectuarse con aceptable aproximación si se valoran correctamente todos los elementos susceptibles de incidir sobre ella, entre los cuales, junto con la aptitud y capacidad que efectivamente posea aquél para ejecutar la prestación asumida, y que el empresario habrá cuidado de comprobar oportunamente, sobre todo si ha mediado un período de prueba, ocupa un lugar destacado el tiempo que deba dedicarse al desarrollo de dicha prestación. En efecto, desde el momento en que señala cuál es la duración del esfuerzo que ha de aplicar el trabajador al llevar a cabo su cometido, la fijación del tiempo de trabajo, o lo que es lo mismo, de la jornada laboral, sirve de punto de referencia para delimitar la cantidad de trabajo a prestar (...)”* (GÁRATE CASTRO (Francisco Javier), El rendimiento en la prestación de trabajo, Editorial Civitas SA, Madrid, 1984, p.p. 83-84). Ello es así por la íntima relación que existe entre la carga de trabajo, la jornada y la remuneración: *“En la prestación del esfuerzo del trabajador se requiere una medida para fijar la cuantía de dicho esfuerzo, a fin de abonar la retribución correspondiente; dicha medida en tesis general está representada por la jornada de trabajo, sobre todo en aquellos esfuerzos que no se concretan en obras determinadas (...). Jornada y remuneración, son la prestación y contraprestación fundamentales del convenio laboral”* (MONTENEGRO BACA (José), Jornada de trabajo y descansos remunerados, Tomo I, p.p. 1-2). Antes de despedir a un trabajador, por un posible bajo rendimiento, deben investigarse y corregirse, de ser el caso, las situaciones que lo están

provocando, pues no siempre ello obedece a la simple voluntad del empleado: “La conducta del trabajador cuyo rendimiento ha disminuido no siempre refleja de modo inequívoco la voluntariedad de su proceder (...). El proceso consiste, no en indagar directamente la intencionalidad de la conducta, sino en observar la ausencia o presencia de causas externas a la voluntad del trabajador que dificulten la obtención del rendimiento normal (...). Así pues, no cabe considerar culpable la disminución de rendimiento motivada por causas ajenas a la voluntad del trabajador (...).” (GÁRATE CASTRO (Francisco Javier), op.cit., p.p. 276-279). Más adelante, el mismo autor indica: “En la medida en que esté provocada por causas objetivas o subjetivas imputables al empresario, la disminución de rendimiento no determina responsabilidad alguna para el trabajador, lo que hace que el despido o sanción acordados en tales circunstancias deban considerarse improcedentes (...). Entre las causas que producen con más frecuencia un defectuoso rendimiento imputable al empresario figuran las deficiencias de la maquinaria, instalaciones, materias primas, fuerza motriz y otros hechos análogos. En general, como afirma RODRÍGUEZ DE LA BORBOLLA, se puede decir que todo incumplimiento por imposibilidad que derive de una circunstancia referente a la organización de la empresa es imputable al empresario, por ser éste el titular de la organización (...). Y otro tanto sucede si la disminución proviene de cambios en el sistema de trabajo seguido en la empresa, reducción del número de horas de trabajo, empleo del trabajador en servicios distintos al contratado o, en fin, cambios reiterados del puesto de trabajo. La incidencia negativa que pueden tener estos hechos sobre la producción ha de ser exclusivamente asumida por el empresario” (ibid, p.p. 283-285). (El subrayado no es del original). Ciertamente, la parte demandada realizó una investigación administrativa, previamente al despido, en la que se le recibió declaración a dos funcionarios que, en ciertas ocasiones, habían sustituido al accionante en su puesto y ambos indicaron, en esa oportunidad, que la carga de trabajo era excesiva, sobre todo por las múltiples labores que debían realizarse (ver declaraciones de Juan Carlos Ugalde Alfaro y Gabriel Morera Barrantes, a folios 125 y 129 respectivamente). Pero el banco demandado, en vez de implementar las medidas correctivas del caso, despidió al actor y contrató a un nuevo encargado, para que se dedicara por completo -éste sí- a las labores de archivo. El testimonio de los señores Ugalde Alfaro y Morera Barrantes le merece plena credibilidad a la Sala, por varias razones. Primero, porque siendo empleados de la parte demandada, declararon a favor del actor. En segundo lugar, se trata de dos personas (y no sólo una) que han sustituido además de haberlas experimentado directamente al actor, y que concuerdan en sus apreciaciones. Por último, se trata de personas que conocen muy de cerca la situación que se vive en el puesto del actor, pues lo han suplido en él, algunas veces durante meses. La parte demandada intenta restarle validez al testimonio de dichos sujetos, por su alegada falta de experiencia y de conocimiento; argumento que, la Sala, no comparte, porque si bien ciertamente no cuentan con una preparación técnica tal, que les permita ofrecer un dictamen pericial acerca del tema del rendimiento, sí tienen experiencia en el puesto específico. En cambio, los testigos de la parte accionada, no han tenido un contacto directo con las labores propias de esa plaza, como para saber si es factible cumplir con las tareas asignadas, sin necesidad de laborar más allá de la jornada ordinaria. Ellos estimaron que esto era posible, basándose en que las personas que lo sustituyeron en sus incapacidades y vacaciones, así como el encargado actual, sí lo han logrado. Sin embargo, tal comparación no resulta válida, ya que los suplentes indicaron que, para

conseguirlo, tuvieron que trabajar tiempo extraordinario (sin que se los remunerasen); mientras que, por otro lado, el encargado actual del archivo se dedica, a tiempo completo a esas labores. Por su capital importancia, para la correcta decisión de este asunto, a continuación se transcriben las declaraciones rendidas por los señores Ugalde Alfaro y Morera Barrantes, tanto en esta sede como en la administrativa: “*El archivo estaba muy atrasado puesto que el tiempo que se necesita ahí es un tiempo considerable para poder archivar toda la cantidad de cheques que salen en un día, ya que se deben atender otras funciones (...). Lo que tenía era como una semana o quince días de atraso (...). Yo considero que fue por la falta de tiempo y las múltiples labores es que se quedaba papelería atrasada sin archivar (...). Con respecto al rendimiento es un empleado que lo da, pero él tiene muchos obstáculos porque el tiempo no es el adecuado ya que se desvía del trabajo que debe realizar y le queda muy poco” (declaración del señor Ugalde Alfaro en la sede administrativa, folio 125 y siguientes). “*Anda un poco no muy bien porque hay mucho trabajo” (declaración del señor Morera Barrantes en la sede administrativa, folio 129 y siguientes). “(...) estaba atrasado ese puesto porque si se limita a trabajar las ocho horas que le correspondían, no podía llevarlo al día porque había mucho movimiento (...). Cuando sustituí a don Edgar no pude mantener el puesto al día, porque no puede estar uno ahí, le dicen vamos a Hojancha, vamos a Liberia, es decir tenía que salir constantemente a hacer mandados, yo tenía que quedarme fuera de horas laborales en el archivo, por cosa mía, no porque me obligaban, por colaboración, no me pagaban horas extras (...) después de la hora de salida a veces me iba a las siete y media de la noche e inclusive venía los sábados si alguien venía a hacer algún trabajo” (declaración del señor Morera Barrantes en sede judicial, folio 413 y siguientes). “*Las funciones que había que realizar ahí, como decimos nosotros había que esforzarse realmente, porque tenía que archivar todo el movimiento del día, para poder mantener el puesto al día tenía que trabajar más tiempo extra fuera de las horas normales de trabajo(...) ese atraso se dio porque era bastante el trabajo que tenía que realizar Edgar, entonces era difícil, si hubiera estado en una sola función sí, pero tenía que salir y dedicarle bastante tiempo al archivo (...) para mí el atraso se debió a que había que dedicarle más tiempo, del horario normal, o dedicarle tiempo completo al archivo (...). El funcionario que está actualmente se dedica tiempo completo al archivo” (declaración del señor Ugalde Alfaro en sede judicial, folio 417). No puede entonces acusarse, al actor, de no rendir lo suficiente por el hecho de que no se quedara laborando más allá de su jornada, como lo hacían las personas, que en su oportunidad, lo sustituyeron. La Declaración Universal de Derechos Humanos establece, en su artículo 24, que toda persona tiene derecho a una limitación razonable de la duración de la jornada de trabajo. Por su parte, la Constitución Política establece los límites de la jornada en su artículo 56, norma que es desarrollada por el Código de Trabajo. Esas disposiciones se fundamentan en los siguientes motivos: “(...) *son tres las razones básicas que aconsejan establecer un límite al tiempo de trabajo: a) Consideraciones de orden social, ya que las jornadas extenuantes de otras épocas dañaban la salud de quienes trabajaban, aumentaban la tasa de mortalidad y reducían el nivel de vida de los asalariado (...); b) Razones culturales y sociales demandan que al trabajador se le permita ocuparse de su familia, llevar a cabo actividades intelectuales que enriquezcan su espíritu, desarrollar actividades religiosas, artísticas, deportivas, sindicales y sociales (...); c) Finalmente, preocupaciones económicas, surgidas al comprobar que la fatiga industrial conduce a un rendimiento decreciente que disminuye la****

producción”(ALBURQUERQUE DE CASTRO (Rafael), “Jornada y descansos remunerados en la República Dominicana”, en: Jornada de trabajo y descansos remunerados, Editorial Porrúa SA, México, 1993, p.220). Ciertamente, los deberes de buena fe y de colaboración, exigen que el empleado, si quedan tareas pendientes, se quede unos minutos después de finalizada su jornada, así como que colabore con su patrono, en aquellas situaciones extraordinarias en que aumenta considerablemente el volumen de trabajo; pero, de ninguna manera, implica que esté obligado a sacar una cantidad de trabajo imposible de cumplir, en la jornada pactada. Partiendo de todo lo expuesto hasta aquí, procede examinar la calificación que obtuvo el actor, por su desempeño, en el año 1996: **a) Cantidad de trabajo: 20.7% de 30%. Frecuentemente produce algo menos de lo previsto; b) Calidad de trabajo: 25.3% de 30%. Muy pocos errores los cuales no retrasan el proceso regular del trabajo/Muy buen contenido y/o resultado de sus trabajos; c) Cooperación: 3.67% de 15%. Apático a la colaboración; d) Constancia en el servicio: 7% de 10%. Esforzado y constante en el trabajo; e) Trato con el público: 5.25% de 7.5%. Atento con los clientes; f) Trato con los compañeros: 3.75% de 7.5%. Tiene algunas dificultades de relaciones con su grupo de trabajo. PUNTAJE TOTAL: 65.67%**. Esos resultados no guardan relación alguna con la prueba evacuada en los autos. En primer lugar, si producía menos de lo previsto, evidentemente era por la multiplicidad de funciones que debía realizar. En cuanto a la colaboración, es obvio que una persona cuyo puesto no está al día, no puede cooperar, como lo admitió el propio subgerente a folio 425; amén de que, sus compañeros, sí lo calificaron como colaborador. Respecto de las supuestas dificultades con su grupo de trabajo, los propios evaluadores lo negaron, al rendir su testimonio; al igual que los testigos aportados por el actor (ver testimonial de folios 125, 129, 422 y 425). A lo anterior se suma la inconsistencia, ya señalada por el Tribunal, en el sentido de que si lo más criticado por los testigos de la parte demandada fue el atraso del archivo, resulta contradictorio que, en el ítem correspondiente a la cantidad de trabajo, obtuviera un 70 de 100; mientras que, en otros aspectos no considerados como defectuosos por los testigos (colaboración y relaciones interpersonales), fuera calificado con un 24 de 100 y con un 50 de 100, respectivamente; lo que hace seriamente dudar de la metodología utilizada por los examinadores.

V-. Con base en las consideraciones expuestas, se debe rechazar el recurso planteado; procediéndose a confirmar el fallo impugnado."

-
- ⁱ Sentencia: 00702 Expediente: 06-000066-0643-LA Fecha: 03/10/2007 Hora: 09:30:00
a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- ⁱⁱ Sentencia: 00535 Expediente: 03-300049-0425-LA Fecha: 23/06/2006 Hora: 10:06:00
a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- ⁱⁱⁱ Sentencia: 00144 Expediente: 03-000231-0639-LA Fecha: 08/03/2006 Hora: 10:15:00
a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- ^{iv} Sentencia: 00951 Expediente: 04-000381-0641-LA Fecha: 16/11/2005 Hora: 09:50:00
a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- ^v Sentencia: 00098 Expediente: 98-004015-0166-LA Fecha: 18/02/2004 Hora: 03:10:00
p.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- ^{vi} Sentencia: 00999 Expediente: 97-300067-0390-LA Fecha: 15/12/2000 Hora: 10:20:00
a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.