

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: JUNTA DE RELACIONES LABORALES

RESUMEN: El presente informe abarca desde el punto de vista doctrinario la definición y funciones de las Juntas de Relaciones laborales, además se incorpora la normativa laboral atinente a Costa Rica y varios países de América Latina, ilustrándose el tema con resoluciones de la Sala Segunda y la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

Índice de contenido

1DOCTRINA.....	1
a)Definición.....	1
b)Naturaleza Jurídica.....	2
c)Competencia de las Juntas de Relaciones Laborales.....	2
2NORMATIVA.....	3
a)Código Laboral.....	3
d)Reglamento de Sesiones de la Junta de Relaciones Laborales de la Municipalidad de Aguirre-Quepos.....	15
e)Normativa de Derecho Comparado.....	17
3JURISPRUDENCIA.....	20
a)Funciones de la Junta de Relaciones Laborales.....	20
b)Competencia de las Juntas de Relaciones Laborales.....	25
c)Participación de las Juntas en el Debido Proceso.....	30
a)Votos de la Sala Constitucional.....	66
b)Audiencia a la Junta de Relaciones Laborales en proceso de Despido.....	66

1 DOCTRINA

a) *Definición*

[LAMICQ ZAMORA]¹

“Las juntas de relaciones laborales” así llamadas en Costa Rica, ostentan los más diversos nombres en las diferentes latitudes; consejos de vigilancia, comités de empresa, consejos de empresa, comisiones de coordinación, etc.

Sin embargo, en beneficio de la realidad, este organismo, tiene en los países avanzados, un rol muy distinto del que nosotros le concedemos, tanto en la práctica, como en la doctrina y la legislación. En Costa Rica, como lo han señalado acertadamente algunos autores, el escaso y a la vez lento desarrollo industrial explica la carencia de un sector laboral más disciplinado y combativo que ponga en marcha una política de reivindicaciones y conquistas, capaces de figurar en la legislación laboral vigente.”

b) Naturaleza Jurídica.

[LAMICQ ZAMORA]²

“Hasta el presente, tanto trabajadores como patronos le han conferido a la “junta de relaciones laborales” el papel de -mediadora en los conflictos individuales o colectivos que se produzcan en la empresa por razón del servicio- como ya lo hemos expresado....En Costa Rica podemos afirmar que la forma típica en que cooperan estos órganos de gestión, es por conducto de las convenciones colectivas de trabajo, en tal consideración es que sujetamos a esta afirmación, la permanencia o longevidad de dichos órganos, lo mismo que su acción.”

c) Competencia de las Juntas de Relaciones Laborales.

[LAMICQ ZAMORA]³

“Dentro de un enfoque particular podemos decir que cada una de las convenciones colectivas, le asigna a su Junta un grado de competencia específico, lo cual es indicativo, de la ausencia de una política nacional sindical, respecto del papel que está llamando a desempeñar este órgano. Y en términos generales, es correcto situar esa competencia en las siguientes esferas:

1. Fungir como mediadora en los conflictos individuales o

- colectivos que se produzcan en razón del servicio;
2. Conocer y resolver en casos de orden disciplinario-despidos justificados o no- permutas, sanciones, etc;
 3. Participar en la redacción del reglamento interior de trabajo;
 4. participar en la calificación del personal;
 5. Participar en la fijación de salarios;
 6. Recomendar medias de higiene y seguridad; y
 7. Todas las demás que le encomiende la convención colectiva de trabajo.

2 NORMATIVA

a) Código Laboral.

[ASAMBLEA LEGISLATIVA]⁴

De los contratos colectivos de trabajo

ARTICULO 49.- Contrato colectivo es el que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, por virtud del cual el sindicato o sindicatos de trabajadores se comprometen, bajo su responsabilidad, a que algunos o todos sus miembros ejecuten labores determinadas, mediante una remuneración que debe ser ajustada individualmente para cada uno de éstos y percibida en la misma forma.

ARTICULO 50.- El contrato colectivo se celebrará siempre por escrito, en tres ejemplares: uno para cada parte y otro que el patrono hará llegar a la Inspección General de Trabajo, directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva, dentro de los cinco días posteriores a su celebración, modificación o novación. Si el patrono no cumpliera con dicha obligación, se presumirá la existencia del contrato colectivo de trabajo, en los términos del artículo 18, párrafo segundo, y sus

estipulaciones podrán probarse de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 25 para el contrato verbal.

(El nombre de la Inspección fue así reformado por el artículo 1, inciso f) de la Ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964)

ARTICULO 51.- Los representantes del sindicato o sindicatos justificarán su personería para celebrar el contrato colectivo por medio de sus estatutos legalmente inscritos y por el acta de la asamblea o asambleas que así lo hayan acordado. La parte de los patronos no sindicalizados justificará su representación conforme al derecho común.

ARTICULO 52.- En el contrato colectivo se especificarán:

La intensidad y calidad del trabajo que en cada caso deba prestarse;

La duración del contrato o la expresión de ser por tiempo indefinido, para obra determinada o a precio alzado;

El tiempo de la jornada de trabajo y las horas en que deba ejecutarse éste;

Los sueldos, salarios, jornales o participación que habrán de percibir individualmente los trabajadores y si deben ser calculados por unidad de tiempo, por unidad de obra o de alguna otra manera;

La forma, período y lugar de pago;

El lugar o lugares donde deberán prestarse los servicios o ejecutarse la obra;

Las demás estipulaciones en que convengan las partes, y

El lugar y fecha de la celebración del contrato y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

ARTICULO 53.- La disolución del sindicato no afecta las obligaciones y derechos emanados del contrato colectivo que correspondan a sus miembros.

CAPITULO TERCERO

De las convenciones colectivas de trabajo

SECCION I

Disposiciones generales y de las convenciones colectivas en empresa o en centro de producción determinado

ARTICULO 54.- Convención colectiva es la que se celebra entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patronos, o uno o varios sindicatos de patronos, con el objeto de reglamentar las condiciones en que el trabajo deba prestarse y las demás materias relativas a éste.

La convención colectiva tiene carácter de ley profesional y a sus normas deben adaptarse todos los contratos individuales o colectivos existentes o que luego se realicen en las empresas, industrias o regiones que afecte.

En toda convención colectiva deben entenderse incluidas, por lo menos, todas las normas relativas a las garantías sindicales establecidas en los convenios de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ratificados por nuestro país.

(Así reformado por Ley N° 6771 de 5 de julio de 1982, art.1°).

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la

naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTICULO 55.- Las estipulaciones de la convención colectiva tienen fuerza de ley para:

Las partes que la han suscrito, justificando su personería de acuerdo con lo dispuesto por el artículo 51;

Todas las personas que en el momento de entrar en vigor trabajen en la empresa, empresas o centro de producción a que el pacto se refiera, en lo que aquéllas resulten favorecidas y aun cuando no sean miembros del sindicato o sindicatos de trabajadores que lo hubieren celebrado, y

Los que concierten en lo futuro contratos individuales o colectivos dentro de la misma empresa, empresas o centro de producción afectados por el pacto, en el concepto de que dichos contratos no podrán celebrarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en la convención colectiva.

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las

convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTICULO 56.- Todo patrono particular que emplee en su empresa, o en determinado centro de producción si la empresa por la naturaleza de sus actividades tuviere que distribuir la ejecución de sus trabajos en varias zonas del país, los servicios de más de la tercera parte de trabajadores sindicalizados, tendrá obligación de celebrar con el respectivo sindicato, cuando éste lo solicite, una convención colectiva. Al efecto se observarán las siguientes reglas:

El porcentaje a que se refiere el párrafo anterior se calculará sobre la totalidad de los trabajadores que presten sus servicios en dicha empresa o centro de producción determinado;

Si dentro de la misma empresa o centro de producción existen varios sindicatos, la convención colectiva se celebrará con el que tenga mayor número de trabajadores afectados directamente por la negociación, en el concepto de que el pacto no podrá concertarse en condiciones menos favorables para los trabajadores que las contenidas en contratos vigentes dentro de la propia empresa o centro de producción;

Cuando se trate de una empresa o de un centro de producción que por la índole de sus actividades emplee trabajadores pertenecientes diferentes profesiones u oficios, la convención colectiva deberá celebrarse con el conjunto de los sindicatos que represente a cada una de las profesiones u oficios, siempre que éstos se pongan de acuerdo entre sí. En el caso de que no se pusieren de acuerdo, el sindicato correspondiente a cada profesión u oficio podrá exigir que se celebre una convención colectiva con él, para determinar las condiciones relativas a dicha profesión u oficio dentro de la mencionada empresa o centro de producción, y

Si transcurridos treinta días después de la solicitud hecha al patrono por el respectivo sindicato para la celebración de la convención colectiva, no hubieren llegado las partes a un acuerdo pleno sobre sus estipulaciones, podrá cualquiera de ellas pedir a los Tribunales de Trabajo que resuelvan el punto o puntos en discordia. En los casos en que los patronos hayan celebrado contratos con el Estado, aprobados por una ley de la República, en los cuales se haya estipulado que no es obligatorio del procedimiento de arbitraje para resolver los conflictos entre dicho patrono y sus trabajadores, al finalizar el término anteriormente señalado, cualquiera de las partes podrá acudir al procedimiento establecido en el Título Sexto de este Código.

(Así adicionado este párrafo por el artículo 2 de la ley No.1842 del 24 de diciembre de 1954)

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTICULO 57.- La convención colectiva se extenderá por escrito en tres ejemplares, bajo pena de nulidad absoluta. Cada una de las partes conservará un ejemplar y el tercero será depositado en la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social directamente o por medio de la autoridad de trabajo o política respectiva. No tendrá valor legal sino a partir de la fecha en que quede depositada la copia y, para este efecto, el funcionario a quien se entregue extenderá un recibo a cada uno de los que la hayan suscrito.

Dicho depósito será comunicado inmediatamente a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social para que ésta ordene a las partes ajustarse a los requisitos de ley en caso de que la convención contenga alguna violación de las disposiciones del presente Código.

(Los nombres referidos fueron así reformados por artículo 1,

inciso h) de la Ley N° 3372 de 6 de agosto de 1964. El nombre del Ministerio fue así reformado por el artículo 2 de la ley No.5089 del 18 de octubre de 1972)

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTICULO 58.- En la convención colectiva se especificará todo lo relativo a:

La intensidad y calidad del trabajo;

La jornada de trabajo, los descansos y las vacaciones;

Los salarios;

Los profesiones, oficios, actividades y lugares que comprenda;

La duración de la convención y el día en que comenzará a regir. Es entendido que no podrá fijarse su vigencia por un plazo menor de un año ni mayor de tres, pero que en cada ocasión se prorrogará automáticamente durante un período igual al estipulado, si ninguna de las partes la denuncia con un mes de anticipación al respectivo vencimiento. Cuando la denuncia la hicieren los trabajadores,

deberán representar por lo menos el sesenta por ciento de la totalidad de los miembros que tenían el sindicato o sindicatos que la hubieren celebrado; y cuando la formulen los patronos, éstos deberán en ese momento tener trabajando por lo menos igual porcentaje de los afectados por la convención.

Copia de dicha denuncia debe hacerse llegar a la Oficina de Asuntos Gremiales y de Conciliación Administrativa del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social antes de que se inicie el transcurso del mes a que alude el párrafo anterior;

Las demás estipulaciones legales en que convengan las partes. No será válida la cláusula que obligue al patrono a renovar el personal a solicitud del sindicato de trabajadores, o cualquier otra que ponga en condiciones de manifiesta inferioridad a los no sindicalizados, y

El lugar y fecha de la celebración de la convención y las firmas de las partes o de los representantes de éstas.

(Los nombres fueron así reformados por las leyes No. 3372 de 6 de agosto de 1964 y N° 5089 del 18 de octubre de 1972.)

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTICULO 59.- Si firmada una convención colectiva el patrono se separa del sindicato o grupo patronal que celebró el pacto, éste regirá siempre la relación de aquel patrono con el sindicato o sindicatos o grupo de sus trabajadores.

En caso de disolución del sindicato de trabajadores o del sindicato de patronos, se observará la regla del artículo 53.

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTICULO 60.- Al sindicato que hubiere suscrito una convención colectiva le corresponderá responsabilidad por las obligaciones contraídas por cada uno de sus miembros y puede, con la anuencia expresa de éstos, ejercer también los derechos y acciones que a los mismos individualmente competan.

Igualmente podrá dicho sindicato ejercer los derechos y acciones que nazcan de la convención, para regir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios contra sus propios miembros, otros sindicatos que sean partes en la convención, los

miembros de éstos y cualquiera otra persona obligada por la misma.

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTICULO 61.- Las personas obligadas por una convención colectiva, sólo podrán ejercer los derechos y acciones que nazcan de la misma, para exigir su cumplimiento y, en su caso, obtener el pago de daños y perjuicios, contra otras personas o sindicatos obligados en la convención, cuando la falta de cumplimiento les ocasione un perjuicio individual.

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las

celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

ARTICULO 62.- Cuando una acción fundada en una convención colectiva haya sido intentada por un individuo o un sindicatos, los otros sindicatos afectados por ella podrán apersonarse en el litigio en razón del interés colectivo que su solución tenga para sus miembros.

(Interpretado por la Sala Constitucional en el sentido que: "a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la

naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas". Resolución 4453-00 de las 14:56 horas del 24/05/2000, publicado en el Boletín Judicial N°124 del 28/06/2000.)

Buscar artículos

Reglamento municipal : 59 del 15/02/1999

Reglamento de Sesiones de la Junta de Relaciones Laborales de la Municipalidad de Aguirre-Quepos

Acuerdo: 9

Ente emisor: Municipalidad de Aguirre

Fecha de vigencia desde: 05/04/1999

Versión de la norma:1 de 1 del 15/02/1999

Recuerde que Control F (si utiliza Explorer) es una opción que le permite buscar en la totalidad del texto

Ir al final del documento

Reglamento de Sesiones de la Junta de Relaciones Laborales de la Municipalidad de Aguirre-Quepos

MUNICIPALIDAD DE AGUIRRE-QUEPOS

La Municipalidad el Cantón de Aguirre-Quepos, en Sesión Ordinaria N° 59 celebrada el 15 de febrero de 1999, en artículo cuarto, acuerdo N° 9, conoció y aprobó lo que a continuación se detalla:

d) Reglamento de Sesiones de la Junta de Relaciones Laborales de la Municipalidad de Aguirre-Quepos

[Procuraduría General de la República]⁵

Nosotros, los miembros de la Junta de Relaciones Laborales de la Municipalidad de Aguirre, abajo firmantes, aprobamos el presente Reglamento de Sesiones de la Junta de Relaciones Laborales de la Municipalidad de Aguirre.

Artículo 1º-Las sesiones de la Junta se iniciarán a la hora programada en nota de convocatoria, otorgándose únicamente en caso de retraso de alguno de sus miembros propietarios, quince minutos de ley. La sesión se iniciará con la lectura del orden del día o de la nota de la convocatoria, cuando se trate de sesiones extraordinarias, esto por parte del Secretario de la Junta.

Artículo 2º-Las sesiones de la Junta serán dirigidas por el Presidente de la misma, o quien le sustituya en caso de ausencia, ya sea el vocal o el Secretario. Quien dirige otorgará la palabra según corresponda, y realizará el orden de los asuntos a conocer.

Artículo 3º-La Junta tomará sus acuerdos por mayoría simple de votos. Cuando un miembro no esté de acuerdo con el acuerdo tomado, debe firmar la resolución de mayoría, y por aparte, y como voto salvado, expresará las razones de su inconformidad.

Artículo 4º-Los asesores de los miembros del Concejo Municipal, el Alcalde y del Sindicato podrán estar presentes, pero no tendrán voz ni voto. Únicamente podrán dar su opinión al miembro o miembros que asesoren, para lo cual o los miembros interesados deberán solicitar al Presidente o a quien dirija la sesión, un receso para recibir el asesoramiento. El único asesor que podrá ser consultado en cualquier momento y que podrá intervenir de igual forma cuando lo estime pertinente, es el Asesor Legal General de la Junta de Relaciones Laborales, el cual será nombrado de común acuerdo por la Municipalidad y el Sindicato, pero en caso de que no puedan llegar a un acuerdo, se le nombrará por mayoría

simple de votos de los miembros de la Junta que actúen en ese momento como propietarios.

Artículo 5º-Los miembros suplentes de la Junta de Relaciones Laborales, solamente tendrán voz y voto cuando entren a suplir algún miembro propietario.

Artículo 6º-La Junta nombrará un Secretario de actas, quien podrá ser miembro propietario o suplente, para la confección del acta respectiva a la sesión.

Artículo 7º-Como sede para sus sesiones, la Junta señala el salón de sesiones del Concejo Municipal de Aguirre, salvo que por conveniencia o por algún otro motivo que implique una ventaja, decida trasladarse a otro lugar, lo cual hará constar en el acta respectiva. Los expedientes y documentos de la Junta de Relaciones Laborales, se resguardarán en la Secretaría de la Municipalidad de Aguirre, donde podrán ser consultados por los interesados.

Artículo 8º-Una vez concluida la discusión de todos los temas a tratar, quien dirija la sesión dará por finalizada la misma. El Secretario de Actas se encargará de notificar a quien corresponda, los acuerdos tomados durante la sesión.

Artículo 9º-En lo no dispuesto en el presente reglamento se aplicará de forma supletoria lo que indique la Convención Colectiva de Trabajadores de la Municipalidad de Aguirre, el Código Municipal, la Ley General de la Administración Pública y el Código Procesal Civil.

El Concejo acuerda: Autorizar al Alcalde para la publicación en el Diario Oficial, La Gaceta, artículo 45, fundamentado en la necesidad de que esta Municipalidad actualmente no cuenta con el personal ya que existen problemas. 4 votos a favor 1 voto en contra. Acuerdo firme con dispensa de trámite.

Quepos, 25 de febrero de 1999.

e) Normativa de Derecho Comparado

Guatemala

[Congreso de la República de Guatemala]⁶

Decreto de reforma financiera.

ARTICULO 16.

Relaciones laborales. Las relaciones laborales entre la Superintendencia de Bancos y sus trabajadores se regirán por el reglamento interno que emitirá la Junta Monetaria a propuesta del Superintendente de Bancos y, supletoriamente, por las disposiciones contenidas en el Código de Trabajo.

[Georgetown]⁷

ARGENTINA

Artículo 14. bis.-...Queda garantizado a los gremios: concertar convenios colectivos de trabajo; recurrir a la conciliación y al arbitraje; el derecho de huelga. Los representantes gremiales gozarán de las garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión sindical y las relacionadas con la estabilidad de su empleo...

BOLIVIA

Artículo 159.- Se garantiza la libre asociación patronal. Se reconoce y garantiza la sindicalización como medio de defensa, representación, asistencia, educación y cultura de los trabajadores, así como el fuero sindical en cuanto garantía para sus dirigentes por las actividades que despliegan en el ejercicio específico de su mandato, no pudiendo éstos ser perseguidos ni presos.

Se establece, asimismo, el derecho de huelga como el ejercicio de la facultad legal de los trabajadores de suspender labores para al defensa de sus derechos, previo cumplimiento de las formalidades legales.

Artículo 160.- El Estado fomentará, mediante legislación adecuada, la organización de cooperativas.

BRASIL

Artículo 7.- São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social:

XXVI - reconhecimento das convenções e acordos coletivos de trabalho;

Artículo 8.- É livre a associação profissional ou sindical, observado o seguinte:

I - a lei não poderá exigir autorização do Estado para a fundação de sindicato, ressalvado o registro no órgão competente, vedadas ao Poder Público a interferência e a intervenção na organização sindical;

II - é vedada a criação de mais de uma organização sindical, em qualquer grau, representativa de categoria profissional ou econômica, na mesma base territorial, que será definida pelos trabalhadores ou empregadores interessados, não podendo ser inferior à área de um Município;

III - ao sindicato cabe a defesa dos direitos e interesses coletivos ou individuais da categoria, inclusive em questões judiciais ou administrativas;

IV - a assembléia geral fixará a contribuição que, em se tratando de categoria profissional, será descontada em folha para custeio do sistema confederativo da representação sindical respectiva, independentemente da contribuição prevista em lei;

V - ninguém será obrigado a filiar-se ou a manter-se filiado a sindicato;

VI - é obrigatória a participação dos sindicatos nas negociações coletivas de trabalho;

VII - o aposentado filiado tem direito a votar e ser votado nas organizações sindicais;

VIII - é vedada a dispensa do empregado sindicalizado a partir do registro da candidatura a cargo de direção ou representação sindical e, se eleito, ainda que suplente, até um ano após o final do mandato, salvo se cometer falta grave nos termos da lei.

Parágrafo Único - As disposições deste artigo aplicam-se à

organização de sindicatos rurais e de colônias de pescadores, atendidas as condições que a lei estabelecer.

Artículo 9.- É assegurado o direito de greve, competindo aos trabalhadores decidir sobre a oportunidade de exercê-lo e sobre os interesses que devam por meio dele defender.

§ 1º - A lei definirá os serviços ou atividades essenciais e disporá sobre o atendimento das necessidades inadiáveis da comunidade.

§ 2º - Os abusos cometidos sujeitam os responsáveis às penas da lei.

CHILE

Artículo 19.- La Constitución asegura a todas las personas:

16. ...La negociación colectiva con la empresa en que laboren es un derecho de los trabajadores, salvo los casos en que la ley expresamente no permita negociar. La ley establecerá las modalidades de la negociación colectiva y los procedimientos adecuados para lograr en ella una solución justa y pacífica. La ley señalará los casos en que la negociación colectiva deba someterse a arbitraje obligatorio, el que corresponderá a tribunales especiales de expertos cuya organización y atribuciones se establecerán en ella.

No podrán declararse en huelga los funcionarios del Estado ni de las municipalidades. Tampoco podrán hacerlo las personas que trabajen en corporaciones o empresas, cualquiera que sea su naturaleza, finalidad o función, que atiendan servicios de utilidad pública o cuya paralización cause grave daño a la salud, a la economía del país, al abastecimiento de la población o a la seguridad nacional. La ley establecerá los procedimientos para determinar las corporaciones o empresas cuyos trabajadores estarán sometidos a la prohibición que establece este inciso; ...

19. El derecho de sindicarse en los casos y forma que señale la ley. La afiliación sindical será siempre voluntaria.

Las organizaciones sindicales gozarán de personalidad jurídica por el solo hecho de registrar sus estatutos y actas constitutivas en la forma y condiciones que determine la ley.

La ley contemplará los mecanismos que aseguren la autonomía de estas organizaciones. Las organizaciones sindicales no podrán

intervenir en actividades político partidistas; ...

COLOMBIA

Artículo 39.- Los trabajadores y empleadores tienen derecho a constituir sindicatos o asociaciones, sin intervención del Estado. Su reconocimiento jurídico se producirá con la simple inscripción del acta de constitución.

La estructura interna y el funcionamiento de los sindicatos y organizaciones sociales y gremiales se sujetará al orden legal y a los principios democráticos.

La cancelación o supresión de la personalidad jurídica sólo procede por vía judicial.

Se reconoce a los representantes sindicales el fuero y las demás garantías necesarias para el cumplimiento de su gestión.

No gozan del derecho de asociación sindical los miembros de la Fuerza Pública.

Artículo 55.- Se garantiza el derecho de negociación colectiva para regular las relaciones laborales, con las excepciones que señale la ley.

Es deber del Estado promover la concertación y los demás medios para la solución pacífica de los conflictos colectivos de trabajo.

Artículo 56.- Se garantiza el derecho de huelga, salvo en los servicios públicos esenciales definidos por el legislador. La ley reglamentará este derecho.

3 JURISPRUDENCIA

a) Funciones de la Junta de Relaciones Laborales

[SALA SEGUNDA]⁸

Resolución 89-053.LAB

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- San José, a las quince horas treinta minutos del diez de mayo de mil novecientos ochenta y nueve.

Juicio ordinario establecido ante el Juzgado Segundo de Trabajo de esta ciudad, por WILLIAM RIVAS ROJAS, ex-empleado del Banco contra el BANCO CENTRAL DE COSTA RICA, representado por su Gerente Rodrigo Alberto Bolaños Zamora, doctor en economía. Figura además como apoderado del demandado el Licenciado Oscar Bejarano Coto, abogado; todos mayores, casados y de este vecindario.

RESULTANDO:...

Redacta el Magistrado PICADO ODIO; y,

CONSIDERANDO:

I.- Entre los motivos de disconformidad que le asisten al actor para interponer su recurso ante esta Sala, figura la desestimación acordada por el Tribunal de instancia a la nulidad que alega en torno al escrito de contestación de la demanda, en el cual, según el recurrente, no se observan las formalidades prescritas por los artículos 1050 y siguientes del Código de Procedimientos Civiles. Al respecto, se impone señalar de inmediato, conforme lo ha dispuesto reiteradamente nuestra jurisprudencia -la cual es copiosa sobre el particular-, que ante este Tribunal no procede pedir la corrección, reposición o práctica de trámites procesales. Ello en virtud de que tales cuestiones son ajenas a la materia propia del recurso de casación, de acuerdo con lo estatuido por el artículo 552 del Código de Trabajo. En relación, cabe citar -entre muchas otras- las sentencias números 19 de las 14.50 hrs. del 1 de abril de 1982; 51 de las 9.40 hrs. del 23 de marzo de 1986; 7 de las 15 hrs. del 15 de enero de 1971 y 31 de las 9.40 hrs. del 15 de octubre de 1986. Por consiguiente, está vedada esta Sala para entrar a considerar siquiera el reparo en referencia.

II.- En lo que atañe al fondo del asunto, impugna el señor Rivas Rojas el fallo de segunda instancia en cuanto se tuvo en éste por justificado el despido que decretó el Banco Central de Costa Rica, en su contra. Al respecto asevera, en lo que toca a la falta que se le imputa, que fue el Banco BCT, S.A. quien tomó la iniciativa

y le propuso la comisión de un hecho deshonesto. Asimismo aduce que no fue demostrado que él incurriera en mal manejo de las cuentas a su cargo, como empleado del Banco Central. En lo que concierne a ese extremo, es menester apuntar que en el proceso se ha tenido por demostrado, con buen sustento probatorio, que el actor admitió su disposición "por una suma significativa" a procurar que la cuenta bancaria de un cliente de su patrono no presentara saldos negativos, aunque ocurrieran sobregiros en ella. Es cierto que lo que se dio en la especie fue la alusión a una posibilidad que no llegó a estar representada por un hecho en la práctica. Por eso, en el acápite de Hechos Indemostrados que registra el fallo venido en grado, se consigna como uno de ellos, que el actor "hubiere hecho mal manejo de las cuentas corrientes a su cargo". Sin embargo, lo que cobra relevancia aquí es precisamente la mera aceptación, por parte del trabajador, de la referida posibilidad. Que ésta no se llegara a realizar, no es determinante para los efectos que aquí interesan, como se verá, como no lo es tampoco, quién haya tomado la iniciativa en la exposición de la idea referente a esa posibilidad. Lo determinante es la anuencia del actor, hecha patente por éste, de llevarla a la práctica. Al respecto, precisa recordar que dentro de sus funciones estaba la de velar porque no acaecieran los relacionados sobregiros. Por ende, su disposición a tolerarlos, velándolos con artificios, a cambio de una suma significativa, socava en definitiva uno de los elementos primordiales dentro de la relación laboral, cual es la confianza. Este elemento supone la lealtad, la buena fe y la probidad, que conforman el contenido ético de esa relación, según se deriva del artículo 19 del Código de Trabajo. La doctrina laboral enseña que se necesita la solidaridad del trabajador -lo cual implica fidelidad- con los fines que persigue la empresa o el patrono; esto en aras de la conveniencia social, la que, junto con el interés de los trabajadores, constituye fin fundamental del Derecho del trabajo, según lo prescribe el artículo 17 *ibídem*. Por consiguiente, sí surge una conducta de entidad tal como la del sub-júdice, que entrañe quebranto a esa necesaria solidaridad, se pierde la confianza, con lo cual se torna imposible la relación armoniosa entre las partes. Y una conducta con esas características, configura falta grave, por lo que, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 81 inciso 1) del Código de Trabajo, medió en este asunto causa justa, la cual facultó al patrono para acordar el despido sin responsabilidad de su parte.

III.- Aduce además el actor como agravio, en su recurso, que no fue requerida por su ex-patrono la participación de la Junta de

Relaciones Laborales en la información administrativa, previa al despido. Con ello, señala, se violó el artículo 48 del Convenio suscrito entre el Banco Central de Costa Rica y sus Trabajadores. En relación, es menester señalar que el susodicho artículo se limita a consignar que la referida Junta tendrá por función, entre otras, según lo establece su inciso d), participar en el proceso informativo aludido. Nótese que esa disposición se limita a indicar como mera función de la Junta, la participación de comentario, y no como requisito imperativo que obligue a la entidad patronal. Lo anterior lo corrobora el párrafo que aparece al final del mencionado inciso, el cual en lo conducente reza: "...ello mediante autorización previa del empleado afectado". De lo expuesto se deriva de manera inconcusa que, para que proceda la participación de la Junta de Relaciones Laborales dentro de la información de mérito, debe el trabajador involucrado en ella, autorizarla. En los autos no consta que el recurrente haya dado tal autorización; aún más, éste ni siquiera aduce esa circunstancia. Sobre el particular se observa que al rendir su declaración en la investigación administrativa (folio 37), expresamente manifiesta que no ofrece prueba en descargo, después de aceptar -como se dijo- que habría estado dispuesto a realizar la conducta deshonesta que se investigaba, mediante el pago de una suma significativa. Tal negativa a ofrecer prueba abona aún más la conclusión de que no hubo autorización de su parte para que interviniera la Junta, ni de que ello le interesó en su momento. Por consiguiente, la ausencia de esa intervención, amén de que no puede imputársele a la entidad accionada, tampoco entraña violación al artículo 48 del Convenio supracitado, por las razones expuestas. Aparte de lo anterior, cabe apuntar sobre la cuestión en referencia, que ha sido tesis jurisprudencial de esta Sala que la omisión tocante a la participación de la Junta de Relaciones Laborales, no tiene el efecto tal, como a veces se pretende, de obviar las faltas graves cometidas por el trabajador debidamente demostradas, de forma que, con base en ellas no sea ya posible -por la sola omisión- acordar el despido sin responsabilidad patronal.

IV.- Impugna por último el recurrente lo resuelto por el Tribunal Superior de Trabajo, respecto a la prescripción que él adujo, la cual fue desestimada por aquél, confirmando el pronunciamiento emitido sobre ese extremo por el Juzgado de primera instancia. Afirma el actor, en abono a su tesis lo siguiente: "En folio 35 del expediente hay un documento de la Sección de Investigaciones Especiales de ese Banco donde se afirma y se demuestra que el 27 de mayo el Banco Central tuvo CONOCIMIENTO del supuesto delito que

cometí, por lo que no fueron RUMORES. De esa fecha a mi despido TRANSCURRIERON cuarenta y seis días...". De seguido, cita jurisprudencia de los Tribunales de Trabajo, en la cual se señala que el término prescriptivo del que dispone el patrono para decretar el despido es perentorio, y que la información que el efecto se levante no debe ser indefinida, por lo que se opera la prescripción cuando exista abandono de ésta. Al final, expresa: "Obsérvese que el Banco tuvo suficiente tiempo para investigar, luego de recibida oficialmente la denuncia y dejó pasar el tiempo, incurriendo en abandono de la misma". No comparte esta Sala dicho criterio. Si bien es cierto el término aludido de la prescripción es perentorio, y que en caso de precisar información no debe haber abandono en ésta, la actuación de la entidad demandada y lo resuelto por el Tribunal a-quo no se pone en conflicto con tales principios. Es harto conocida la jurisprudencia nacional, en el sentido de que en el evento de una información levantada por alguna de las instituciones del Estado, el término de la prescripción para ejercer la acción de despido no comienza a correr hasta el momento en que el resultado de esa información se pone en conocimiento del funcionario encargado de resolver. Por supuesto, que no es judicialmente tolerable que la información se torne indefinida ni que acaezcan en ella interrupciones injustificadas que denoten abandono; pero nada de esto se ha dado en el sub-lite. De acuerdo con el artículo 337 del Reglamento Interno de Trabajo del Banco accionado, tratándose "de despido se procederá a levantar la información del caso por dos funcionarios del Banco, designados al efecto por la Gerencia de la Institución, quienes deberán oír al empleado afectado y a los compañeros que él indique. Con la información escrita y demás documentos relacionados con el caso, se formará un expediente que servirá de base para la resolución que procede...". Según se deriva de autos, una vez conocida la denuncia sobre la falta que se le atribuía al actor (el 27 de mayo de 1985, como este último menciona), el ente demandado, por medio de la gerencia, procedió a nombrar la comisión correspondiente para efectuar la información requerida. Esta rindió un primer informe, el día dieciocho de junio siguiente por medio de oficio DS-65-85, suscrito por el señor Carlos Manuel Monge Portuguez, Director del Departamento de Seguridad e integrante de dicha Comisión. Ese informe hace referencia a otro rendido el día anterior, a través de oficio DS-IE-63-85, suscrito por el señor Juan Soto Flores, Jefe de la Sección de Investigaciones Especiales. Por último, el día doce de julio de mil novecientos ochenta y cinco, la Comisión remite a la Gerencia el resultado final de la investigación efectuada, con toda la documentación que la sustenta (folios 31 a 42). Ese mismo días se acuerda y comunica el despido, a través de oficio Subg. 168-85.

Como puede apreciarse, la relación de hechos que antecede es elocuente y definitiva, para desvirtuar el aserto del recurrente en el sentido de que, después de recibida la denuncia, el Banco dejó pasar el tiempo, incurriendo en abandono. Todo lo contrario. Si se toma en consideración que el ente accionado es una institución compleja, se concluye en que ejecutó el procedimiento relativo al despido, el cual implicaba el nombramiento de una comisión, en un lapso razonable y normal.

POR TANTO:

Se confirma el fallo recurrido.

b) Competencia de las Juntas de Relaciones Laborales

[SALA SEGUNDA]⁹

N ° 33

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas del treinta de enero de mil novecientos noventa y uno.-

Proceso ordinario laboral establecido ante el Juzgado Primero de Trabajo de Puntarenas, por MANUEL BARRIENTOS PICADO , cajero, contra la MUNICIPALIDAD DE PUNTARENAS , representado por su Ejecutivo Municipal el señor Luis Fernando Corella Castro, educador; ambos mayores, casados y vecinos de esa Ciudad.-

RESULTANDO:...

Redacta el Magistrado Arce Soto; y,

CONSIDERANDO:

I.- El recurrente acusa la infracción del artículo 84 del ya derogado Código de Procedimientos Civiles, en cuanto el fallo impugnado omitió pronunciarse sobre el aguinaldo y las vacaciones, cerrándole las puertas para cobrar esos extremos de la petitoria. De ahí que alega que la sentencia de segunda instancia es nula. Sobre el particular, debe indicarse que esa pretensión no es de recibo, toda vez que se funda en un enfoque propio de un recurso de casación por la forma, que en materia laboral no es admisible al tenor de lo dispuesto por el artículo 552 del Código de

Trabajo. No obstante, al haber sido alegado el punto en esta tercera instancia rogada, estima esta Sala que no han ningún obstáculo para verter un pronunciamiento sobre los referidos rubros reclamados, habida cuenta de que éstos son derechos que se adquieren por la simple prestación del servicio, independientemente de la causa por la que termine el contrato de trabajo, y que del examen de lo sustanciado en el proceso no se advierte la existencia de alguna prueba, de la parte demandada, que acredite sus cancelaciones. En estas circunstancias se impone revocar la sentencia recurrida en cuanto deniega los extremos por vacaciones y aguinaldo proporcionales, los cuales deben acogerse y fijarse en ejecución del fallo.-

II.- Del estudio del expediente se desprende, que la Municipalidad demandada al contestar la demanda, opuso entre otras la excepción de prescripción, la cual fue expresamente rechazada en el fallo de primera instancia conjuntamente con el resto de excepciones opuestas, acogiendo de tal suerte la petitoria principal, salvo en cuanto a la pretendida indemnización de dos meses de salario a título de daños y perjuicios y por innecesario se omitió pronunciamiento sobre la petitoria subsidiaria. Por su parte el Tribunal Superior de Puntarenas dispuso revocar dicho fallo y en su lugar acogió la defensa de falta de derecho y declaró sin lugar la demanda en todos sus extremos. Como puede notarse, no existió ningún pronunciamiento sobre la prescripción opuesta por la demandada en la parte dispositiva de dicho fallo y ni siquiera se confirmó el de primera instancia, de ahí que la referencia que hace el Tribunal ad-quem en el Considerando IV, no conlleva pronunciamiento alguno en torno a la prescripción y en ese tanto ningún agravio se le ha causado al demandante. Máxime que una interpretación objetiva de lo indicado por esos Juzgadores de Alzada, permite colegir que simplemente están estableciendo una "orientación hacia el futuro para lo Juzgadores de primera instancia en torno a las demandas judiciales contra la Corporación Municipal, en cuanto sea de aplicación el artículo 154 del Código Municipal ante una eventual excepción de prescripción como la opuesta en el subjúdice". En consecuencia, no se dan en relación al punto concreto, las violaciones de normas legales y convencionales que aduce el recurrente.-

III.- Aun cuando sea en forma escueta, impugna el recurrente que el Tribunal Superior haya pasado por alto el acuerdo de la Junta de Relaciones Laborales del 31 de mayo de 1988 en que la representación patronal y sindical, por mayoría de votos disponen su reinstalación al trabajo desempeñando otro puesto. Señala que al no proceder el patrono de conformidad, se le debió haber sancionado, máxime al estar de por medio el quebranto de una serie

de disposiciones de la convención colectiva que no se citan. Sobre el particular, llega a determinar la Sala a tenor del estudio de las piezas que obran en autos y en especial de la convención colectiva vigente, que no es acertado derivar de una simple recomendación de la Junta de Relaciones Laborales, una decisión vinculante para el patrono, pues se estaría dejando en manos de ese Organismo deliberante y meramente consultivo, la potestad disciplinaria inherente únicamente a la parte patronal. La única situación en que eso sería posible, es aquella en que la propia convención colectiva u otro instrumento de negociación colectivo expresamente faculte a la Junta de Relaciones Laborales a dictar el pronunciamiento final en materia disciplinaria y consecuentemente que el patrono tenga que plegarse a aquel. No desprendiéndose ésta última situación de los artículos 5 y 9 de la cláusula tercera del instrumento convencional, no se pueden derivar los efectos que pretende el recurrente, de ahí que lo resuelto sobre el punto se ajuste a derecho.-

IV.- Resta finalmente referirse al fondo del asunto, en cuanto el actor considera que el fallo impugnado quebranta los artículos 17 y 486 del Código de Trabajo. Estima el recurrente que se ha incurrido en error, tanto de hecho como de derecho, en la apreciación de la prueba, al concluir que se apropió de la suma de dieciséis mil seiscientos cincuenta y nueve colones con setenta y cinco céntimos, cuando en realidad debió establecerse que no se ha apropiado de suma alguna y lo que se descubrió fue más bien un faltante de dinero. Señala adicionalmente el actor, que de las declaraciones de Arnoldo León Sandoval, Tomás Domingo Mora, Leda Alfaro Navarro, Vicente Chavarría Álvarez, Rafael Velázquez de la Rocha y Luz María Cubero, se desprende su eficiencia como funcionario, el recargo de funciones existente así como el desorden y la circunstancia de que los reportes no eran de su exclusiva competencia. Con dichos elementos probatorios, debe tenerse por establecido que no se apropió de dinero alguno. No estando probada fehacientemente la falta, se debe echar mano a la regla "in dubio pro operario" y resolver en su favor. Ahora bien, la apreciación en conciencia de la prueba evacuada -artículo 486 del Código de Trabajo-, sea con un criterio lógico y justo, permite determinar que con fecha 8 de mayo de 1987 se emitió el recibo de cobro de impuestos urbanos de la Municipalidad de Puntarenas número 45824 por la suma de dieciséis mil seiscientos cincuenta y nueve colones con setenta y cinco céntimos, el cual fue cancelado en esa misma fecha según sello del cajero Manuel Barrientos P. (folio 78 frente). Por otro lado, de acuerdo a las fotocopias de documentos de folios 73 a 77, consistentes en los comprobantes de diario, los ingresos recaudados en la fecha indicada fueron registrados en el Libro Diario General el 11 de

mayo de 1987 y en los comprobantes de ingresos no aparece contabilizado el recibo N ° 45824. De esa situación se dieron cuenta funcionarios de la Corporación demandada aproximadamente en "semana santa del año 88" (declaración de Arnoldo León Sandoval a folio 93 vuelto). Con ocasión del pago que de los servicios municipales y tributos respectivos intentó hacer un contribuyente. A raíz de ello se inició una investigación levantada por la Auditoría Municipal, que concluyó con los informes AU-61-5-88 del 9 de mayo de 1988 y sus anexos, así como la adición AU-72-5-88 del día trece del mismo mes, en lo que se concluyó luego de realizar una serie de indagaciones y de tomar declaración a la personas involucradas, concretamente al anterior Tesorero Municipal y al demandante, que sólo a éste último le era imputable la responsabilidad por el faltante de la suma de dinero indicada, pues no obstante estar informada en el reporte elaborado por el Departamento de Cobros del día 8 de mayo de 1987 la emisión del recibo N ° 45824 por la suma ya referido, tal documento no fue considerado por el actor en la liquidación diaria de caja efectuada ese día, existiendo eso sí coincidencia entre la certificación de ingresos que emitió el Departamento de Contabilidad de esa fecha y el reporte realizado por don Manuel. Se toma nota de que inclusive tal investigación comprendió fechas subsiguientes a fin de determinar si el recibo se depositó tiempo después, pero los resultados fueron negativos en un período comprendido entre el 7 de mayo y el 31 de diciembre de 1987. Es clara la situación hasta aquí. :En el control de ingresos se dejó de reportar dicho recibo, no obstante estar reportada su emisión, amén de que el informe de auditoría evidencia que no se encontraron los recibos cancelados de esa fecha -8 de mayo de 1987-, ni tampoco los originales de informes diarios de liquidación de caja, del mismo día. Sin duda alguna se intentó borrar todo rastro de dicho ingreso y de no haber sido por la inquietud del contribuyente el querérsele cobrar los montos ya cancelados, posiblemente el asunto nunca se hubiese descubierto. Examinado la posición adoptada sobre el particular por el actor, tanto en sede administrativa como en la judicial, se desprende que la misma ha tendido a poner de manifiesto una sobrecarga de trabajo que le impedía atender adecuadamente su función principal de cajero, la poca o ninguna instrucción que tuvo para asumir el cargo así como desconocimiento del Reglamento de Caja Recaudadora, además de falta de procedimientos y desorden en la elaboración de las liquidaciones diarias de caja. De las diversas fotocopias y documentos originales que componen el expediente administrativo; así como de las declaraciones vertidas en estrados, se desprende que eso no era así en su totalidad. Del testimonio de Leda Alfaro Navarro de folios 89 frente a 90 vuelto, parece desprenderse un

recargo de funciones que afectaba a don Manuel pero en igual forma un desconocimiento pleno del motivo de la destitución, por lo que le merece duda a los suscritos Juzgadores el que se refiere a un inadecuado control del ingreso de dinero así como el desconocimiento de la existencia del Reglamento de Caja Recaudadora, máximo al enfrentar dicho testimonio a las declaraciones de Rafael Andrés Velázquez de la Rocha, Arnoldo León Sandoval, Luz María Cubero Fernández y Tomás Domingo Mora, quienes coinciden todos en el procedimiento seguido por parte del cajero y del Tesorero para fiscalizar los ingresos y su contabilización, sin errores de ningún tipo y los tres primero en el conocimiento y la existencia del Reglamento supra citado. El claro, también, que los procedimientos y cuidados fueron extremados a raíz del descubrimiento de la irregularidad que dio pie a la destitución del demandante, pero no es menos cierto que éste había recibido entrenamiento -si bien de un día en un Banco-, sobre las labores que ejercería, aparte de que sin duda alguna el mejor entrenamiento era la práctica diaria, respaldada por la buena aplicación que le diera al Reglamento de Caja Recaudadora. No se puede admitir siquiera como atenuante el que dicha reglamentación permitiese al cajero, como en efecto sucedió, la reposición del faltante, pues ello sería extender una patente ilimitada para que incurriese constantemente en anomalías como las que motivaron la destitución. Establecido como lo ha sido que el faltante le es imputable al actor, pues éste era obligado de acuerdo a los controles y costumbre vigentes, a realizar una liquidación diaria al tesorero, que era confrontada contra recibos, y en el caso concreto se echa de menos en la misma la del recibo N ° 45824 del 8 de mayo de 1987, sin que ello signifique prejuzgar acerca de si el demandante se apropió o no de dicho dinero, como se afirma en el fallo recurrido, lo cierto del caso es que sí se configura la falta que se le imputa y consecuencia de la misma es la destitución sin responsabilidad patronal a tenor de los incisos d) y l) del artículo 81 del Código de Trabajo. Lo anterior dejando claro que tanto la doctrina como la jurisprudencia laborales, han sostenido reiteradamente el criterio de que, dada la autonomía del Derecho de Trabajo, no existe subordinación entre la jurisdicción laboral y la penal. Tómese en cuenta, como lo indican los Juzgadores de Alzada, que se está frente al manejo de fondos públicos, con relación a los cuales el empleado público como depositario de la confianza de los contribuyentes, en este caso, debe velar por su trasiego con el mayor celo posible y desde el momento en que su proceder se vea manchado por una actitud incorrecta, como la que aquí se le atribuye, el factor confianza dicho desde el punto de vista patronal se deteriora, mediando una pérdida objetiva de confianza que torna imposible la continuidad

de la relación obrero patronal, teniendo en cuenta que ésta descansa sobre sólidos fundamentos ético morales entre los que sobresalen la confianza, buena fe, probidad y lealtad, y su quebranto por parte del servidor, implica la ruptura del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal. No desmerece la Sala las cualidades de buen empleado que pudo tener don Manuel, sin embargo ha sido reiterada la jurisprudencia de este Tribunal de juzgar con mayor severidad las faltas en que incurran los funcionarios públicos y en especial aquellos que manejan fondos públicos, caso en el cual el interés del trabajador cede ante la conveniencia social. Acreditadas en forma diáfana e indubitable las faltas atribuidas y siendo las mismas merecedoras de la sanción impuesta, no es válido el criterio del recurrente de que existe duda y que ante ella debe aplicarse la regla "indubio pro operario", la que sólo surte efectos cuando la duda es evidente. En la especie, determinado como lo ha sido que el faltante de dinero, reiterando, sin que se prejuzgue si el trabajador se apropió del mismo o no, sino enfocando el negocio sub júdice bajo una óptica estrictamente laboral, se estima correctamente resuelto este asunto por parte de los Juzgadores de Alzada y por ello se le debe impartir confirmatoria el fallo impugnado en cuanto se acreditó la causal justa de despido sin responsabilidad patronal dentro de este proceso.-

POR TANTO:

Se revoca la sentencia recurrida en cuanto deniega los extremos por vacaciones y aguinaldo proporcionales, los cuales se acogen y serán fijados en ejecución del fallo. En lo demás se confirma.-

c) Participación de las Juntas en el Debido Proceso.

[SALA SEGUNDA]¹⁰

Exp: 98-003069-0166-LA

Res: 2003-00761

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las ocho

horas treinta minutos del cinco de diciembre del dos mil tres.

Proceso ordinario, establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por RONALD CAMPOS LEÓN , divorciado y vecino de San Carlos, contra el BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL , representado por su apoderado general judicial Gustavo Soto Salazar, casado. Ambos mayores.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito de demanda de fecha dieciocho de agosto de mil novecientos noventa y ocho, promovió la presente acción para que en sentencia se declare lo siguiente: Que se le debe reinstalar al puesto, el reconocimiento de los salarios dejados de percibir y al pago de ambas costas.

2.- La parte demandada, contestó la acción en los términos que indica en el memorial de fecha catorce de octubre de mil novecientos noventa y ocho, y opuso las excepciones de pago, la genérica de sine actione agit, en sus tres acepciones de falta de derecho, falta de interés actual y falta de legitimatio ad causa activa, así como la de prescripción.

3.- El juez, licenciado Ignacio Saborio Crespo, por sentencia de las diez horas un minuto del treinta de julio del dos mil dos, dispuso: ² Razones expuestas, citas legales. Se declara CON LUGAR EN TODOS LOS EXTREMOS la demanda ordinaria laboral establecida por RONALD CAMPOS LEON contra el BANCO POPULAR Y DE DESARROLLO COMUNAL , representado por el LICDA. MARCELA ROJAS MORA. Por lo que se ordena la reinstalación del señor actor en el pleno goce de sus derechos y al pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta su efectiva reinstalación. Siendo que al actor se le canceló se le canceló por concepto de cesantía, un monto de un millón doscientos dieciséis mil ochocientos veintisiete colones con cincuenta céntimos, deberá al actor repetir lo pagado o bien compensarlo los extremos de los salarios aquí otorgados. Se rechazan las excepciones de falta de derecho, pago y la genérica sine actione agit. Así como la excepción de prescripción por inoperante. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículos 500 y 501 incisos c) y d) del Código de Trabajo; Votos de la Sala

Constitucional Números 5798, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998 y 1306 de las 16:27 horas del 23 de febrero de 1999 y Voto de la Sala Segunda Número 386, de las 14:20 horas, del 10 de diciembre de 1999). Se condena a la parte demandada al pago de ambas costas de esta acción fijándose las personales en un veinte por ciento del total de la condenatoria. ² . (sic)

4.- El apoderado de la accionada apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Álvaro Moya Arias, Óscar Ugalde Miranda, Nelson Rodríguez Jiménez, por sentencia de las diecinueve horas veinticinco minutos del treinta de mayo del año en curso, resolvió: ² Se declara que en la tramitación de este asunto no se observan defectos u omisiones capaces de causar nulidades o indefensión a las partes. Se confirma la sentencia recurrida en todas sus partes. ² .

5.- El apoderado general judicial de la demandada formula recurso, para ante esta Sala, en memorial de data tres de julio del año en curso, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado Vega Robert; y,

CONSIDERANDO:

I.- ANTECEDENTES: según lo expuesto por el actor: empezó a trabajar para el banco el 2 de setiembre de 1991. Ocupaba el puesto de oficial de seguridad. Devengaba un salario de ₡160.000,00 mensuales. Su lugar de trabajo era en oficinas centrales en San José. Fue despedido sin responsabilidad patronal a partir del 15 de julio de 1998 por supuesto abandono de trabajo. Aspecto que no se ajusta a la realidad pues en el momento en que fue despedido se encontraba incapacitado por enfermedad. En realidad fue incapacitado por el Hospital de San Carlos, lugar donde tiene su familia, del 5 al 20 de julio de 1998 y del 21 al 23 de julio de 1998. Pero resulta ser que, como el banco en algún momento cuestionó una incapacidad suya, el Hospital decidió remitir su situación para su aprobación final a la Dirección Regional Huertar Norte y fue en esa Dirección donde se aprobaron las incapacidades en forma retroactiva. Cuando fue incapacitado avisó a un compañero de trabajo e informó a través de él el problema de sus incapacidades y le dijo que en el momento en que se las extendieran las haría llegar a Recursos Humanos. Pero nadie

le creyó que en el hospital le hubieran incapacitado y no se le extendiera las incapacidades hasta varios días después, como efectivamente sucedió. Tal y como se lo demostró al Gerente General mediante reclamo administrativo que al efecto formuló. Inclusive, acompañó copia de certificación del Jefe de Consulta externa del Hospital de San Carlos. En la cual se indicaba que efectivamente su incapacidad era retroactiva por las razones que en la misma se dan. Pese a lo indicado, tanto la Gerencia como la Junta de Relaciones Laborales mantuvieron su despido, lo que a su juicio constituye una injusticia y un acto ilegal. Agotó en forma infructuosa la vía administrativa. Con base en lo cual solicitó que en sentencia se declarara: ilegal su despido, debiéndosele reinstalar en el puesto, con el pleno goce de todos sus derechos y el reconocimiento de todos los salarios dejados de percibir. De conformidad con lo que para esos efectos dispone la Convención Colectiva en su artículo 43. Asimismo, que le asiste el derecho, si fuera el caso, de renunciar al cargo con el derecho de percibir todos los salarios dejados de devengar, si así lo estimare conveniente. Solicitó además: se condenara a la demandada al pago de ambas costas de la acción (folios 1 y 2). El banco contestó negativamente y opuso las excepciones de pago; la genérica de sine actione agit en sus tres excepciones de falta de derecho, falta de interés actual y falta de legitimatio ad causa activa y prescripción. Alegando en síntesis que al actor se le había otorgado el debido proceso por lo que el acto de despido no era ilegal. Tenía que presentarse a laborar el 6 de julio de 1998 pues con anterioridad venía con una serie de incapacidades, siendo que la última vencía el 5 de julio de año citado. Debido a que no se presentó, el señor Jorge Llibre Romero, como Jefe del Departamento de Seguridad envió oficio 1637-DS del 14 de julio de 1998 a la División de Recursos Humanos, señalando dicha situación e indicando que en su oficina no había existido ninguna comunicación por parte del actor que justificara su inasistencia. Hecho el estudio respectivo, como en el área de seguridad y en la División de Recursos Humanos al 14 de julio de 1998 no se tenía ninguna justificación sobre su no presencia a laborar y ya habían transcurrido más de siete días hábiles para comunicar o bien justificar la anomalía presentada, conforme los artículos 43 y 58 del Reglamento Interior de Trabajo y artículo 81 inciso g) del Código de Trabajo, se tipificó la figura del despido (folios 10 a 21). El A quo declaró con lugar la demanda. Ordenando la reinstalación del actor en el pleno goce de sus derechos y al pago de los salarios dejados de percibir desde el momento del despido hasta su efectiva cancelación. Asimismo, condeno al banco al pago de ambas costas; fijando las personales en un 20 % del total de la condenatoria. Como al actor se le canceló por concepto de

cesantía un monto de ₡1.216.827,50, dispuso que debía repetir lo pagado o bien compensarlo con los extremos de los salarios aquí otorgados. Teniendo como probado, en lo de interés: 4) Que el actor fue incapacitado desde el cinco al veinte de julio de mil novecientos noventa y ocho (ver prueba documental a folio 3). 5) Que el actor dio aviso que se encontraba incapacitado, por medio del señor Oscar Antonio Arnüero Rivera, quien se desempeñaba como Supervisor de Seguridad (ver testimonial a folio 97); y, 6) Que el actor fue despedido a partir del quince de julio de mil novecientos noventa y ocho (ver documento a folio 45 y 106-107). Razonando que de la constancia de incapacidad "se denota con claridad que las fechas en que faltó a laborar el actor, y por los cuales fue despedido, fueron los días que estuvo incapacitado." Y que, "... de la testimonial (...) se determina que el superior inmediato del trabajador (...) tuvo noticia de que el actor se encontraba incapacitado." Concluyendo que : "Con esta situación, no se ocasiona al patrono ningún perjuicio económico a la patronal, toda vez que tenía pleno conocimiento del estado de salud en que se encontraba el actor, y bien pudo buscar sustituto. Sin embargo, el demandado aprovechó esta situación para terminar con la condición de indefinición, dando por rota la relación de servicio, considerando que esos días deben tenerse como ausencias injustificadas al trabajo en los términos del artículo 81 inc. g) que prevé como falta grave, suficiente para que el empleador de por concluida la relación sin responsabilidad de su parte, la ausencia injustificada del trabajo durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos del mismo mes calendario. La aplicación de esta norma supone la existencia de una relación verdaderamente activa, en la medida de que las ausencias en la forma prevista constituyen un incumplimiento de las obligaciones para el trabajador. En el caso bajo análisis no puede decirse que esta fuera, precisamente, la situación; por el contrario, la actitud del demandado y las interpretaciones a favor de la existencia de la falta, riñen con un interpretación correcta de lo sucedido y bien, puede decirse que el banco accionado se aprovechó de ese lapsus para definir la situación incorrectamente en perjuicio del trabajador incapacitado." (...) ² la parte demandada no demostró con suficiente certeza que el actor incurriera en la causal que sirvió de sustento al despido sin responsabilidad patronal. Pero el actor si logra demostrar, tanto con prueba documental como testimonial que los días que se ausentó de su trabajo fue porque estaba incapacitado y dio aviso de ello a su superior inmediato." (folios 122 a 127). Apeló la demandada, insistiendo en la falta de aviso previo de su incapacidad, lo cual no hizo sino 8 días después de su incapacidad, el 14 de julio, misma fecha de su despido -a través de su superior inmediato,

señor Óscar Arnüero, quien declaró: "...No tengo conocimiento de los motivos del despido. Únicamente ese día que él me llamó, yo había entrado a las seis de la mañana a laborar y me llamó para indicarme que le habían llegado a dejar una nota del despido donde él reside. Lo único que me conste es lo que ya declaré, y además me dijo que estaba incapacitado.". Alegando que nunca justificó su ausencia en tiempo. Por lo que, después de tantos días sin presentarse y sin dar aviso, el banco por medio de la Comisión de Asistencia (adscrita a la División de Recursos Humanos), acordó despedirlo (folios 128 a 134). Y, el Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta, del II Circuito Judicial de San José, mediante sentencia No. 250 de las 19:25 horas del 30 de mayo del 2003, confirmó la sentencia, con base en los considerandos que adelante se dirán. Inconforme, la parte demandada recurre de dicho fallo para ante esta Sala, con fundamento en las razones que seguidamente se indican.

II.-AGRAVIOS: Según dice, la sentencia no se enmarca dentro del marco total de legalidad. Riñe con principios elementales del ordenamiento jurídico. Se le da fundamental importancia a la prueba testimonial y se valora en conciencia conforme con el artículo 493 del Código de Trabajo pero sin expresar los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en los cuáles se funda. Resulta delicado que el Tribunal concluyera que el actor se encontraba incapacitado antes del 5 de julio de 1998 (ver considerando III) si, por otro lado, el A quo indica en su cuarto considerando IV: "4)Que el actor fue incapacitado desde el cinco al veinte de julio de mil novecientos noventa y ocho(ver prueba documental a folio 3)". Por lo que acusa contradicción o falta de coincidencia entre una y otro fallos en cuanto a la fecha de incapacidad. Además, el Ad quem asegura, en el considerando IV, que el actor no informó de su estado de salud hasta antes del despido, esto es días o momentos antes de su despido. Situación que, según afirma, se ha demostrado que no es cierta porque el actor le comunica a su superior inmediato Sr. Óscar Arnüero que se encontraba incapacitado mucho después de que le habían llegado a dejar la nota de despido. Ante la pregunta que el A quo le hizo al señor Arnüero, éste respondió: "...No tengo conocimiento de los motivos del despido. Únicamente ese día que él me llamó, yo había entrado a las seis de la mañana a laborar y me llamó para indicarme que le habían llegado a dejar una nota del despido donde él reside. Lo único que me conste es lo que ya declaré, y además me dijo que estaba incapacitado.". Transcripción de la que, según afirma, se desprende que el testigo Arnüero se enteró de la incapacidad 8 días después de que se incapacitara pues se enteró el mismo 14 de julio de 1998, fecha en que ha quedado plenamente probado que le notificaron el despido. Por lo que cabe

cuestionarse ¿por qué razón no quiso llamar por teléfono o avisar por cualquier medio idóneo a la jefatura del Departamento de Seguridad para informar que se encontraba incapacitado, permitiendo con esa conducta que constituyera la causal del inciso g) del artículo 81 del Código de Trabajo? ¿Por qué se esperó hasta que le notificaran el despido para, ahora sí, comunicarle a su supervisor inmediato que estaba incapacitado? Afirma que esas interrogantes se presentaron ante el Ad quem sin que fueran leídas o consideradas pues, ante argumentos tan sólidos, ni siquiera se hace alusión en la sentencia. Está consciente que el Derecho de Trabajo es social y tiende a favorecer al trabajador por ser – supuestamente, en principio–, la parte más débil. No obstante, la consigna de los juzgadores de instancia pareciera ser que al trabajador se le declare con lugar sus pretensiones a como haya lugar. Olvidando u orillando en cuanto a la constatación de las faltas de asistencia el voto No. 3271-05 de la Sala Constitucional que señala: “...la Sala se ha pronunciado en forma reiterada, que en el derecho sancionatorio existen faltas que son de mera constatación, en razón de sus naturalezas especiales, como por ejemplo la asistencia y las llegadas tardías. En estos casos, se ha dicho, es un deber del trabajador o servidor, del estudiante o de sus padres, según corresponda, justificar las inasistencias o las frecuentes llegadas tardías, a los efectos de evitar que se configuren las causales que provocan sanciones disciplinarias. Es decir, la inasistencia y las faltas a la puntualidad, debe ser justificadas por el interesado, puesto que existen principios de presunción que obedecen a razones que pueden ser explicadas a la respectiva Dirección. Si el interesado no procede a justificar esas faltas, entonces se conforma la causal disciplinaria que no requiere de otro procedimiento, ni de audiencias, como no sea el simple de verificarlas.” Agrega que, aquí no se está discutiendo la incapacidad del actor. Cabe pensar que al ser retroactiva la incapacidad podría incluso ser cuestionada ante la Caja Costarricense de Seguro Social. Pero el asunto no es este sino que estando incapacitado omitió comunicar formalmente esa situación a su patrono sino hasta momentos después del mismo día en que recibió la notificación de su despido. Sea que desde el momento en que se incapacita debe éste notificar al patrono su estado en un plazo no mayor a dos días. Así lo ha reiterado la jurisprudencia: “AUSENCIAS POR INCAPACIDAD. PLAZO PARA JUSTIFICARLAS. “...si en realidad, estaba enfermo, tenía el deber de proveerse en la Caja Costarricense de Seguro Social de un dictamen médico que certificara su incapacidad para el trabajo, y en forma pronta, presentar ese documento al patrono, por lo menos, dentro de los dos primeros días de la incapacidad,...” . (Sala Segunda, voto 136 de las 9:00 horas del 19 de abril de 1995). Pese a la

cual el Ad quem consideró: "...que debemos ponernos en la posición de un hombre común, que presenta problemas mentales. Ese estado de depresión ansiosa y severa, no le permite al trabajador estar atento a sus responsabilidades laborales" .

De tal manera que deja al Banco en un estado de indefensión total puesto que si no podía presentar en un plazo prudente su incapacidad o comunicar al menos verbalmente de ella a su patrono ¿Por qué motivos no mandó a un familiar suyo (esposa, hijos, madre, padre, hermanos, etc., o a algún allegado) para que presentara la incapacidad o para que hiciera una simple llamada telefónica informando esta situación? Pues pareciera que esto no es importante. Más bien el Ad quem se aventura a asegurar categóricamente que el Banco se aprovechó de esta coyuntura para eliminar a un trabajador con problemas. Señala que en cuanto al trámite seguido ante la Junta de Relaciones Laborales, el Ad quem argumentó: "que en principio parece lógico que todo procedimiento administrativo finalice con la recomendación de la Junta de Relaciones Laborales y que una vez que ella se pronuncie, el asunto sea enviado al jerarca de la institución para aplicar o no la sanción. Sin embargo, en este caso se realiza el procedimiento a la inversa, primero se le comunica al actor su despido que rige a partir del quince de julio de 1998 y luego es sometido a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, lo que en apariencia violentaría el debido proceso, porque la sanción ya estaba tomada. Someter el caso días después del despido, resulta risible y es hasta una afrenta a la inteligencia, porque la decisión no se va a revocar...". Argumento que, según afirma, no es tan cierto pues, pese a que no es el procedimiento correcto, era el que se utilizaba en ese entonces. Para lo cual transcribe el artículo 53 de la II Reforma a la Tercera Convención Colectiva de Trabajo del Banco Popular, vigente -según afirma- durante la época en que se despidió al actor en que las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales eran absolutamente vinculantes para la Administración. Señalando al efecto cinco casos en que, según dice, fueron sometidos a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, conforme con dicha normativa, siendo variada la sanción impuesta de antemano. Sea que, pese a no ser el trámite correcto, primero se notificaba el despido y luego se pasaba a conocimiento de la Junta. Siendo corregido con la reforma planteada en la actual Convención Colectiva (III Reforma a la Tercera Convención Colectiva de Trabajo). Lo que demuestra con claridad absoluta que en muchas oportunidades la sanción impuesta por el Jerarca (un despido), fue variada posteriormente al ser sometida a conocimiento de la citada Junta. Por lo que no lleva razón el Ad quem al afirmar que con ello en apariencia violentaría el debido proceso (ver resolución

2000-11337 de las 9:48 horas del 20-12-2000 de la Sala Constitucional. Razones por las que estima que los argumentos del Tribunal de alzada no tienen asidero legal. Solicita : se acoja su recurso; se anule y deje sin efecto la sentencia; se declare la legalidad del despido y en consecuencia se ordene la no reinstalación; condenándose al actor al pago de costas (folios 157 a 171).

III.- SOBRE EL FONDO: Cabe resumir los reproches así: 1.- no se expresan los principios de equidad o de cualquier otra naturaleza en los cuáles se basa el Ad quem al valorar lo declarado por el señor Oscar Arnúero. 2.- existe contradicción en cuanto a la fecha de la incapacidad pues el Ad quem concluye que el actor se encontraba incapacitado antes del 5 de julio de 1998, mientras que el A quo afirmó que fue incapacitado desde el 5 al 20 de julio de 1998. 3.- no es cierto que el actor informara de su estado de salud antes del despido sino que lo hizo después, según lo declarado por el señor Arnúero. A saber : "...No tengo conocimiento de los motivos del despido. Únicamente ese día que él me llamó, yo había entrado a las seis de la mañana a laborar y me llamó para indicarme que le habían llegado a dejar una nota del despido donde él reside. Lo único que me conste es lo que ya declaré, y además me dijo que estaba incapacitado." 4.- aquí no se discute la incapacidad del actor sino el que no informara de ella hasta después de notificársele el despido. No siendo excusa la consideración del Ad quem, según la cual "... debemos ponernos en la posición de un hombre común, que presenta problemas mentales. Ese estado de depresión ansiosa y severa, no le permite al trabajador estar atento a sus responsabilidades laborales " ; pues, si no podía presentar en un plazo prudente su incapacidad o comunicar al menos verbalmente de ella a su patrono, debió mandar a un familiar suyo o a algún allegado para que presentara la incapacidad o para que hiciera una simple llamada telefónica informando de su situación . Finalmente , 5.- no es tan cierto el argumento en cuanto a violación del debido proceso y el derecho de defensa pues, pese a que primero se notificó el despido y luego se pasó a conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, con todo y no ser lo correcto, era el procedimiento existente a la luz de la Convención Colectiva de Trabajo, a la sazón vigente. Siendo que en muchas oportunidades la sanción de despido impuesta fue posteriormente variada al ser sometida a conocimiento de la citada Junta. Reparos que, por las razones que se darán, no resultan de recibo. A efectos de su consideración, resulta necesario transcribir textualmente, como en efecto se hace de seguido, las razones por las que el Tribunal de alzada confirmó la sentencia del A quo.

"III.- Los reparos no son atendibles. Conforme al artículo 493 del Código de Trabajo, los jueces deben valorar la prueba en conciencia, sin sujeción a las normas de derecho común, de acuerdo a las reglas de la lógica, sana crítica y además en conjunto con el resto del material probatorio recibido en la encuesta, según se ha establecido jurisprudencialmente. (voto 014-2003, de las 9:50 horas del 24 de enero del dos mil tres, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia). En el caso de autos, el juzgador de instancia realiza una correcta valoración de la prueba, tanto documental como testimonial. Así llega a concluir, que el trabajador antes del cinco de julio de mil novecientos noventa y ocho, se encontraba incapacitado. Esa situación la conocían los personeros de la demandada. Por ello, no resulta extraño pensar o deducir, que si el señor actor no se presentó a laborar a partir del seis de julio, era porque seguía incapacitado. Es más, de la enfermedad, o problemas mentales, días antes del despido los conocían en el Banco Popular. El accionante se presenta a la enfermería del Banco Popular, antes del nueve de julio de mil novecientos noventa y ocho, donde no lo atienden, sino que además, le indican, que como vive en San Carlos de Alajuela, es en el centro de salud de esa localidad donde lo deben atender. Al respecto, es importante citar un extracto de la nota de folio 3, suscrita por el doctor Alvaro Hidalgo Rojas, Jefe de Consulta Externa del Hospital de San Carlos que indica:

De acuerdo al Expediente Clínico, el 09-07-98, se le extendió incapacidad del 05-07- al 20-07-98, período en el cual el especialista en Psiquiatría se encontraba de vacaciones.

El señor Ronald Campos cédula 2-364-597, presentó recomendación de incapacidad con diagnóstico: depresión ansiosa severa por la doctora Soledad Calderón Alvarado ...

Se le recomendó acudir a valoración, por el médico de empresa del Banco Popular. Según refiere el paciente, se presentó y no fue atendido, ya que debía acudir al Hospital de San Carlos, lugar de adscripción.

Como puede apreciarse, desde antes del nueve de julio se había presentado al Banco Popular para que lo examinaran y posiblemente le extendieran otra incapacidad, pero no lo atendieron, por lo que desde ese momento se tenía conocimiento del estado de salud del trabajador. IV.- Si bien el actor no informa de su estado de salud, hasta antes del despido, ya en el Banco sabían que el trabajador se encontraba incapacitado por dos motivos. Uno. La sucesión de incapacidades desde antes del seis de julio, lo que hacía sospechar que se encontraba incapacitado cuando no se reintegra a las labores y posteriormente, cuando el empleado se

presenta al médico de empresa y no es atendido. Por otro lado, el día del despido el actor dio aviso a su superior jerárquico inmediato, por lo que la gestión de despido debía suspenderse. Al respecto, el testigo Oscar Antonio Arnuero Varela dijo: Laboro como Supervisor de seguridad destacado en San José, edificio Central ... Unicamente ese día que él me llamó yo había entrado a las seis de la mañana a laborar y me llamó para indicarme que le habían llegado a dejar la nota de despido donde él reside. Lo único que me consta es lo que ya declaré y además me dijo que estaba incapacitado . Esa incapacidad se demuestra, no solo con la nota de folio 3 supracitada, sino con los comprobantes de incapacidad de folio 5. Por lo que estando incapacitado el actor, no se podía aplicar el régimen disciplinario al empleado. Por otro lado, debe tomarse en cuenta, según la nota referida, que al tratarse de una incapacidad retroactiva, no se le entregó inmediatamente al paciente, sino que tuvo que ser enviada a la Región Huetar Norte para su aprobación, y por ello, se atrasó en la entrega al señor Campos. Ello es una razón adicional, a valorar por la empleadora. Además, debemos ponernos en la posición de un hombre común, que presenta problemas mentales. Ese estado de depresión ansiosa y severa, no le permite al trabajador estar atento a sus responsabilidades laborales. De manera, que al analizar en conjunto dichas probanzas, se llega a la conclusión, que el ente patronal aprovechó la coyuntura para eliminar un servidor con problemas, en detrimento de los derechos laborales del trabajador. Al analizarlo de esa forma, el juez no incurre en ningún vicio de valoración de la prueba. V.- Reprocha la parte demandada que el actor debía presentarse a la Junta de Relaciones Laborales para justificar su inasistencia a sus labores, donde su lució por mostrar total desinterés ante esa instancia. Invocar la participación de la Junta de Relaciones Laborales, o participar activamente en el proceso de investigación, es un derecho del trabajador que puede ser renunciado por éste, sin que se vulnere el debido proceso, o que dé base para presumir la existencia de falta. La razón fundamental, es que las Juntas de Relaciones Laborales son órganos consultivos, cuya resolución es una simple recomendación para el jerarca de la institución, quien al final toma la decisión, buena o mala, en este caso de despedir.(Al respecto puede consultarse el voto 187 de las catorce horas veinte minutos del diecinueve de junio de mil novecientos noventa y seis, de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.). Para concluir, parece lógico, que todo procedimiento administrativo finalice con la recomendación de la Junta de Relaciones Laborales y que una vez que ella se pronuncie, el asunto sea enviado al jerarca de la institución para aplicar o no la sanción. Sin embargo, en el sub-litem, se realiza el procedimiento a la

inversa. Primero se le comunica al actor el despido que rige a partir del quince de julio de 1998, y luego, es sometido a conocimiento de la Junta, lo que en apariencia, violentaría el debido proceso, porque la sanción ya estaba tomada. Someter el caso días después del despido, resulta risible y es hasta una afrenta a la inteligencia, porque la decisión no se va a revocar. La Junta de Relaciones Laborales, conoce del problema en sesión del veintidos de julio de 1998, aún cuando el actor se encontraba incapacitado, dado que la recomendación de incapacidad, se extendía ya no al 20 de julio sino hasta el dos de agosto de mil novecientos noventa y ocho. Por todo lo anterior, consideramos que es evidente una violación al debido proceso y al derecho de defensa, en perjuicio del accionante.". Hasta aquí lo considerado por el Tribunal de alzada.

En cuanto al primer reproche : queda claro de los considerandos transcritos que, no solo el testimonio del señor Arnüero fue objeto de valoración pues también se apreciaron la constancia extendida por el Jefe de Consulta Externa del Hospital de San Carlos, visible a folio 3, así como las constancias de incapacidad, visibles a folio 5. Con expresión de los criterios de valoración, como lo exige el artículo 493 del Código de Trabajo. Así, no se trata de una resolución in pectore. Queda claro, asimismo, que la conclusión a que arribaron los juzgadores de instancia no es arbitraria o irracional; mucho menos producto de su íntima convicción; sin consideración de las pruebas de autos, sino con base en ellas; las cuales fueron apreciadas con criterio lógico y justo antes que con criterio estricto y legal, como se admite en esta materia. Expresándose, puntualmente, las razones por demás atendibles, que llevaban a considerar que el despido era injusto e ilegal. O sea que, no se puede reprochar que no se expresaran por el Tribunal los criterios con base en los cuales analizó la prueba de autos. Otra cosa es que no sean compartidos por la recurrente. El segundo reparo tampoco es de recibo pues: una cosa es que el A quo tuviera por probado el hecho de que el actor fue incapacitado del 5 al 20 de julio de 1998 -fechas en que faltó a laborar y por las cuales fue despedido-, lo cual acepta como cierto el recurrente y otra que el Ad quem razonara con base en las evidencias de autos que antes de esa fecha el trabajador se encontraba igualmente incapacitado y que esa situación era del conocimiento del Banco. Pues así lo reconoce el banco al contestar la demanda. Ocasión en que su apoderado textualmente expresó: "con anterioridad venía con una serie de incapacidades, siendo que la última vencía el 5 de julio de año citado ...". (folio 13). Lo cual consta, además, en reporte de incapacidades de la propia División de Recursos Humanos, visible a folios 49 a 55). A partir de lo cual el Tribunal desarrolla la presunción -en

conjunto con otros indicios lógicos y coherentes- de que, independientemente del aviso del trabajador, lo decisivo fue que el banco conocía del impedimento que aquejaba al trabajador. Lo que nos lleva a considerar, a la vez que rechazar, el tercer agravio . Si bien no se hizo prueba de que el actor informara de previo y por escrito de su incapacidad a su superior inmediato sino por teléfono, el propio 15 de julio de 1998, en que se le entregó la nota de gestión de despido; o sea el acuerdo del día anterior tomado por la Comisión de Asistencia, adscrita a la División de Recursos Humanos (folio 112). Siendo el 29 de julio siguiente en que, a través de reclamo administrativo, dio a conocer a la Gerencia las incapacidades, así como constancia aclaratoria de las mismas, extendida el día anterior por el Jefe de Consulta Externa del Hospital de San Carlos (folios 3 y 5). Extremos sobre los cuales lleva razón el recurrente. Es igualmente cierto que, como razonó el Tribunal, el Banco ya tenía conocimiento del impedimento que el actor sufría. Debido a las excepcionales circunstancias que rodearon este caso, eso era factible presumir, como consecuencia directa, precisa y lógicamente deducida de varios hechos comprobados (artículo 417 del Código Procesal Civil). A saber: que de por sí, antes del 5 de julio de 1998 el actor se encontraba incapacitado. Pues venía sufriendo de trastornos mentales. Como la crisis de depresión ansiosa severa, diagnosticada por la Psiquiatra Soledad Calderón Alvarado, por la que recomendó incapacidad -incluso con fecha anterior a que venciera la vigente- del 3 de julio al 2 de agosto, ambos meses de 1998. A raíz de lo cual se le recomendó acudir y en efecto se presentó a valoración por parte de los servicios de Medicina de Empresa del propio Banco. No siendo atendido pues según se le indicó debía acudir al Hospital de San Carlos, lugar de adscripción (prueba citada). Centro hospitalario al cual debió acudir entonces y donde, con fecha 9 de julio de 1998, lo incapacitaron, con efecto retroactivo, del 5 al 20 de julio de 1998. Siendo que por causa de esa misma retroactividad, dicha incapacidad no se le entregó inmediatamente sino que se atrasó, pues fue enviada a la Dirección Regional Huetar Norte para su aprobación final. Y, si bien no consta la fecha en que materialmente se la entregaron, cabe presumir, razonablemente, que no se produjo en la propia fecha de la incapacidad, sino varios días después. En el ínterin del 9 y el 21 de julio de 1998, fecha ésta última en que, como consta a folio 5, de nuevo se presentó y se le incapacitó, en Emergencias del Hospital de San Carlos, del 21 al 23 de julio de 1998. Presumiblemente después del 15 de julio en que se le entregó la nota de gestión de su despido, acordada el día anterior. Siendo este Vía Crucis médico burocrático en el cual procede ubicar lo acontecido y dar recibo

entonces a lo afirmado en la demanda, en el sentido de que: "Cuando el suscrito fue incapacitado avisé a un compañero de trabajo e informé a través de él el problema de mis incapacidades y le dije que en el momento en que se me extendieran las haría llegar a Recursos Humanos, pero nadie me creyó que en el hospital me hubieran incapacitado y no se me extendiera las incapacidades hasta varios días después, como efectivamente sucedió, tal y como se lo demostré al señor Gerente General mediante reclamo administrativo que al efecto formulé." (ver folio 1). Por lo demás, su jefe inmediato, señor Arnüero Varela, abiertamente reconoció que: "En ese tiempo a nivel de los guardas de seguridad se tenía conocimiento de que el actor se encontraba enfermo." (folio 97). Lo que nos lleva a rechazar el cuarto reproche pues lo dicho por el Ad quem de que: "...debemos ponernos en la posición de un hombre común, que presenta problemas mentales. Ese estado de depresión ansiosa y severa, no le permite al trabajador estar atento a sus responsabilidades laborales.", amén de ser razonable, fue una razón adicional, expresada a mayor abundamiento, pero no su argumento principal. En definitiva, en esta litis no existe discusión alguna en relación con la efectiva existencia de la incapacidad del actor del 5 al 20 de julio de 1998, coincidente con su inasistencia al trabajo, del 5 al 14 julio de 1998. Con base en lo cual la Comisión de Asistencia de la Unidad de Recursos Humanos acordó gestionar su despido, sin responsabilidad patronal. Tan cierta es su enfermedad que, incluso debió ser atendido e incapacitado de nuevo, en emergencias del Hospital de San Carlos, del 21 al 23 de julio de 1998 (folio 5). Si bien por regla existe el deber -en circunstancias normales- de avisar con prontitud, por cualquier medio, del impedimento y su justificación posterior, presentando los comprobantes idóneos, en un plazo razonable. Ahora bien, atendiendo a su espíritu y finalidad, esos no son requisitos de validez - ad solemnitatem - sino ad probationem . Así que, en circunstancias excepcionales o anormales, como se estima se dieron en este caso, estando probada la existencia de la incapacidad médica, lo importante es que, pese a que no se probara el aviso previo y formal del impedimento, existieron hechos de los que se podía deducir, razonablemente, que el empleador -en este caso personeros y oficinas del banco- conocían del impedimento que venía padeciendo y continuaba sufriendo el actor para reincorporarse al trabajo. De ahí que sus ausencias no fueran sorpresivas y que pudieran tomarse las medidas para su sustitución. Siendo esto lo decisivo. O sea que, bien pudo el banco proceder a su sustitución, sin problema alguno y/o, sin daño ni perjuicio; atendidas incluso, las funciones del servidor. Lo cual habría sido en última instancia, lo repudiable. Esto es, que por falta del aviso oportuno, le hubiera resultado imposible

proveer su sustitución, causándole con ello algún perjuicio. Máxime que quedó acreditada la veracidad de la incapacidad. De ahí que, en virtud del principio de buena fe que rige las relaciones laborales y del contenido ético del contrato de trabajo, al igual que los juzgadores de instancia, el despido se estima injustificado. Lo que nos lleva a considerar su quinto y último reproche sobre el procedimiento seguido ante la Junta de Relaciones Laborales. No obstante ser de recibo su alegato de que, de la gestión de despido la Junta de Relaciones Laborales no conocía sino a posteriori y con carácter vinculante; pues todo indica que ese era el procedimiento a la sazón vigente. Aún así, siempre se irrespetó el debido proceso. Veamos: la demanda se fundamentó en que, tanto la Gerencia como la Junta de Relaciones Laborales mantuvieron el acto administrativo de despido, el cual es tildado de ilegal. Invocándose al efecto -en vía administrativa y judicial- el artículo 43 de la Convención Colectiva de Trabajo. Norma según la cual: "Ningún trabajador será despedido de su cargo a menos que incurra en alguna de las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo y en el Reglamento Interior de Trabajo.". Y , si bien expresa que: "No impedirá el despido disciplinario el hecho de que del trabajador se encuentre incapacitado por enfermedad." . También señala que: "En este, como en todos los casos deberá cumplirse estrictamente con los procedimientos y el debido proceso establecido en esta Convención Colectiva. ". Agregando, de seguido, que: "El Banco deberá someter todo despido disciplinario a la Junta de Relaciones Laborales en el término de dos días hábiles de efectuado este, (...)" . Y que: "La Junta de Relaciones Laborales conocerá del despido (...) y resolverá (...) si procede o no el despido..." . Expresando a continuación, que: "El trámite de sometimiento de la Junta de Relaciones Laborales que aquí se establece, será esencial para la validez de la actuación patronal

y su incumplimiento dará lugar a la nulidad absoluta del despido, con la consecuente reinstalación del trabajador afectado" . Y, si bien el párrafo tercero del artículo 45 ibídem establece que: "Cuando se trate de faltas originadas en la asistencia a labores, se tendrá por instruida la investigación con el sólo pronunciamiento de la Comisión de Asistencia de la División de Recursos Humanos. ". Igualmente señala que: "En este caso el despido se pondrá en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales para que el trabajador ejerza su defensa si así lo considera conveniente .". Para lo cual -lógicamente- se le debía conferir audiencia por la Junta, para que pudiera justificar, en su caso, las ausencias; so pena de nulidad por violación del debido proceso y el derecho de defensa. Pues una cosa es la instrucción previa, a cargo de la Comisión de Asistencia y otra el

procedimiento disciplinario propiamente, a cargo de la Junta. Téngase presente que, a tal efecto, el artículo 55 de la Convención Colectiva indica que: "Para el trámite y resolución de los asuntos presentados ante la Junta de Relaciones Laborales, tanto la Administración como el SIBANPO, se obligan a las estipulaciones contenidas en el Reglamento de la Junta de Relaciones Laborales vigentes. ". Siendo que, en correspondencia con lo dicho, el artículo 11 del citado Reglamento establece que: una vez recibida la gestión formulada por la parte afectada, se debía levantar un expediente por la Secretaria de la Junta y proceder -en el plazo de 24 horas- a notificar a la otra parte mediante traslado de una copia de la gestión. Todo en interés de proporcionar a la parte afectada la oportunidad de ofrecer en descargo las pruebas que considerara conveniente. Para lo cual debía otorgar un plazo perentorio de tres días hábiles a partir de la fecha de la notificación. Agregando incluso que, dicho traslado debía ser notificado a todos los que fueran parte en la controversia o a quienes eventualmente pudiere causarle perjuicio. Y que, igual procedimiento se debía seguir con respecto a la contestación recibida de la parte afectada. Agréguese a lo anterior que, según el numeral 12 del citado Reglamento: la Junta debía dar traslado a toda acción o demanda a la parte afectada, otorgando a la contraria un término de 3 días para que manifestara si reconocía como legítimo, eficaz y admisible el contenido de los documentos, por las razones que tuviera para impugnarlo; con apercibimiento de que su silencio se tendría por aceptación de lo expuesto por el gestionante (ver copias de la Convención Colectiva, especialmente los folios 35 y 36, así como el citado Reglamento, especialmente a folio 62, no protestadas por las partes). Pues bien: pese a que consta que la gestión de despido fue puesta en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales (ver razón de recibido en Oficio DRH-1291-98 de 14 de julio de 1998, en que se documentó el despido, según acuerdo tomado por la Comisión de Asistencia). Y también, que la Junta inmediatamente le otorgó audiencia, por 3 días hábiles, a la Unidad de Relaciones Laborales (ver traslado según Oficio 117-JRL-97 del 15 de julio de 1998, a folio 111 y evacuación del mismo según Oficio DRH-1317-98 del 20 de julio de 1998, a folios 108 a 110). En ninguna parte consta que la Junta de Relaciones Laborales hiciera lo mismo, esto es, confiriera audiencia al Trabajador, inmediatamente y por igual lapso de tiempo al actor (los documentos presentados en autos por la accionada, a folios 102 a 115, no solo son ayunos al respecto sino incluso reveladores de que eso no ocurrió). Por lo que el considerando tercero de la resolución final de la Junta que expresa: "3.- Que a la fecha de resolver el presente caso por la Junta de Relaciones Laborales, el

señor Ronald Campos, no ha mostrado interés alguno, haciéndose presente ante este Organo." , resulta total y absolutamente inadmisibles (ver Oficio 125-JRL-98 del 27 de julio de 1998, a folios 106 y 107). Si se interpretase y aplicase en el sentido -improcedente- de que, con la sola notificación de la gestión del despido hecha al actor por la Unidad de Recursos Humanos, éste debía entenderse emplazado para ante la Junta de Relaciones Laborales, se dejarían sin ningún sentido todas las disposiciones anteriormente citadas sobre el debido proceso y el derecho de defensa. Audiencia que, de habersele dado, le habría permitido justificar , sin duda alguna, la causa objetiva -ajena a su voluntad- por la cual dejó de asistir al trabajo . (artículo 81 inciso g) del Código de Trabajo). Así las cosas, resulta evidente que se violó su derecho de defensa, lo que da sustento para declarar ilegal el despido, con responsabilidad patronal; amén de que la falta endilgada no se configuró por faltar uno de sus elementos esenciales: el moral, es decir, la imputación del acto acusado a una voluntad libre, y, por ello, no es posible tener por justificado el despido del actor en la causal prevista en el inciso g), del artículo 81, del Código de Trabajo. Siendo correcta la sentencia del A quo por la que se declaró injustificado el despido y se ordenó la reinstalación; cuanto la confirmatoria dispuesta por el Ad quem. Razones por las que, por parte de la Sala, se debe confirmar el fallo recurrido.

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida.

[SALA SEGUNDA]¹¹

Exp: 98-002734-0166-LA

Res: 2004-00672

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas treinta minutos del dieciocho de agosto del dos mil cuatro.

Proceso ordinario establecido ante el Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, por JAVIER IGNACIO FUENTES RAMÍREZ , auxiliar de topografía y vecino de Zapote, contra EL ESTADO, representado por su Procurador Adjunto el licenciado José Armando López Baltodano, abogado. Ambos mayores.

RESULTANDO:

1.- El actor, en escrito de fecha veinte de julio de mil novecientos noventa y ocho, promovió la presente acción para que en sentencia se condene al demandado a su reinstalación, al pago de salarios caídos, aguinaldos, vacaciones, daños y perjuicios, intereses y ambas costas del proceso.

2.- El representante estatal contestó la acción en los términos que indica en el memorial de fecha primero de octubre de mil novecientos noventa y ocho y opuso las excepciones de falta de derecho, prescripción y la genérica de sine actione agit.

3.- El juez, licenciado Ignacio Saborio Crespo, por sentencia de las diez horas seis minutos del dieciséis de mayo del dos mil dos, dispuso: "Con base en las razones expuestas, artículos 81 y artículos 490, 602, 603 del Código de Trabajo. FALLO : Se declara SIN LUGAR , la demanda laboral incoada por JAVIER FUENTES RAMÍREZ contra EL ESTADO , representado por el Procurador de Relaciones de Servicio el Lic. FRANCISCO MADRIZ SOTO . Se acogen las excepciones de falta de derecho y la genérica sine actione agit, no así la excepción de prescripción se rechaza por improcedente. Se rechaza también la excepción de prescripción de la potestad sancionatoria del patrono interpuesta por el actor. Se advierte a las partes que, esta sentencia admite el recurso de apelación, el cual deberá interponerse ante este Juzgado en el término de tres días. En ese mismo plazo y ante este órgano jurisdiccional también se deberán exponer, en forma verbal o escrita, los motivos de hecho o de derecho en que la parte recurrente apoya su inconformidad; bajo el apercibimiento de declarar inatendible el recurso (artículos 500 y 501 incisos c) y d) del Código de Trabajo; votos de la Sala Constitucional Números 5798, de las 16:21 horas, del 11 de agosto de 1998 y 1306, de las 16:27 horas del 23 de febrero de 1999 y Voto de la Sala Segunda Número 386, de las 14:20 horas, del 10 de diciembre de 1999). Son ambas costas a cargo del actor fijándose las personales en un quince por ciento del total de la absolutoria".

4.- El actor apeló y el Tribunal de Trabajo, Sección Cuarta del Segundo Circuito Judicial de San José, integrado por los licenciados Álvaro Moya Arias, Óscar Ugalde Miranda y Nelson Rodríguez Jiménez, por sentencia de las diecinueve horas cinco minutos del treinta de mayo del año próximo pasado, resolvió: ² No se advierten defectos u omisiones capaces de causar nulidades que invaliden el procedimiento o que produzcan indefensión a las partes. Se confirma la sentencia recurrida en todas sus partes ² .

5.- El accionante formula recurso, para ante esta Sala, en

memorial presentado el dieciocho de julio del dos mil tres, el cual se fundamenta en las razones que de seguido se dirán en la parte considerativa.

6.- En los procedimientos se han observado las prescripciones de ley.

Redacta el Magistrado Aguirre Gómez; y,

CONSIDERANDO:

I.- El actor prestó servicios en el Catastro Nacional del Registro Nacional, desde el 1º de julio de 1977. El último puesto que desempeñó fue el de Registrador 1 de planos, en el Departamento de Servicios Catastrales. El Ministro de Justicia y Gracia planteó en su contra una Gestión de Despido, argumentando lo siguiente: "Que dadas las graves irregularidades que ha cometido el funcionario Javier Ignacio Fuentes Ramírez en el ejercicio de sus funciones al inscribir planos sin que estuvieran presentados los respectivos diseños de sitio, además de arrogarse la inscripción de planos que le correspondían a otro registrador en este caso Pedro Peña, así como llevarse dichos documentos para su casa de habitación sin existir autorización al respecto, violentando las normas relativas a la inscripción de planos, así como haciendo caso omiso a los criterios emitidos por la Procuraduría General de la República números C-235-86, C-116-94, C-125-94 y de la resolución 1-84 dictada por la Dirección General del Catastro Nacional, así como del Reglamento a la Ley de Catastro Nacional número 6545, Ley de Planificación Urbana, Reglamento para el Control Nacional de Urbanizaciones, hechos que tipifican en faltas graves tanto por el Código Laboral vigente como por el Reglamento Autónomo de Servicio del Ministerio de Justicia y Gracia que es Decreto Ejecutivo número 20295-J...". (folios 19 a 35). Mediante resolución del Tribunal de Servicio Civil, número 8929, de las 8:05 horas, del 3 de setiembre de 1997, se acogió aquella gestión, autorizando al Poder Ejecutivo para despedir al servidor. Para brindar esa autorización, en lo que interesa, tuvo como hechos probados los siguientes: "C) Que el 17 de enero de 1996, el accionado quien se encontraba de vacaciones en esa fecha, entregó a la señora Mercedes Moreira Coto, trescientos dos planos catastrados correspondientes a las fincas del Sistema de Folio Real 4093641-000, 4 140763-000 y 2 227642-000 planos que tenían distinto día de presentación y que corresponden a un mismo profesional, quien los suscribe el topógrafo Jorge Alvarado Cifuentes, quien además es dueño de una de las fincas y las otras son propiedad de empresas de la cual es

su Presidente ... D) Que todos los planos se refieren a dos desarrollos urbanísticos: Prados de Florencia y Santander, y a un fraccionamiento y al inscribirse no se había recibido en el Catastro Nacional, los planos de diseño de sitio aprobados por el I.N.V.U. y por la Municipalidad respectiva, incumpliendo el accionado con lo dispuesto en el artículo 72 del Reglamento de la Ley de Catastro Nacional N° 6545 ... E) Que dentro del rol de reparto de los planos existe un orden, existiendo veintisiete de los planos tramitados por el accionado que por su numeración de presentación correspondió calificar e inscribir al registrador N° 12, señor Pedro Peña López ...; F) Que entre los planos inscritos por el accionado se encuentran 70 que corresponden a un fraccionamiento sin nombre ubicado en San Pedro de Santa Bárbara, el cual no podía tramitarse sin el visado del I.N.V.U; fraccionamiento autorizado por el señor Jorge Luis Avendaño Cifuentes y corresponde a inmuebles o fincas propiedad de dicho señor Cifuentes o de empresas donde aparece como su Presidente o representante..." (folios 36 a 39). La Sección Primera del Tribunal de Trabajo, actuando como jerarca administrativo impropio, conoció del proceso disciplinario y por resolución de las 13:30 horas, del 28 de noviembre de 1997, confirmó lo resuelto por el Tribunal de Servicio Civil (folios 40 a 44). En consecuencia, la relación entre las partes terminó con motivo de despido el 23 de enero de 1998 y, el 22 de julio siguiente, el señor Fuentes Ramírez planteó la demanda en estrados judiciales a efecto de que se declarara: "1. Que la gestión de despido de la que fui objeto no debió declararse con lugar, pues el suscrito no realizó acto alguno que pueda considerarse como falta grave, y en consecuencia no debió autorizarse su despido, además, la gestión del patrono fue tardía y había prescrito para el momento en que lo planteó, por tanto, también estaba prescrito el derecho de la administración para solicitar la indicada gestión de despido. 2. Que la resolución dictada a las 8:05 horas del 3 de setiembre de 1997 por el Tribunal de Servicio Civil, y la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Trabajo, actuando como jerarca administrativo impropio del Tribunal de Servicio Civil, de las 13:30 horas del 28 de noviembre de 1997, violentaron las normas de despido que al efecto estaban establecidas en el Registro Nacional, cuando se me despide, puesto que como acto previo a la gestión de despido, debía someterse mi caso a la Junta de Relaciones Laborales del Registro Nacional y no se sometió, al no someterse previamente a la gestión de despido del registro Nacional mi caso, tanto el Tribunal de Servicio Civil, como el Tribunal Superior de Trabajo, incurrieron en una violación de tipo procesal que invalidó la gestión de despido, ya que el proceso como tal no se podía plantear si previamente no se había sometido

mi caso a la Junta de Relaciones Laborales citada. En consecuencia, tanto el yerro procesal indicado, como la falta de una causa o causal de despido aplicable al suscrito, y la prescripción del derecho para gestionar que pesaba en mi favor y en perjuicio del ente patronal, generan una nulidad de las sentencias que debe declararse, lo que expresamente solicito. 3. Que no habiendo existido una causal de despido, estando prescrita cualquier posible acción, cuando el asunto se plantea, y al no habersele seguido los procedimientos pertinentes, irrespetando la Negociación Colectiva, el despido derivado de esa actuación nula, también deviene en nulo, incausado y prescrito. 4. Que el Estado, concretamente el Ministerio de Justicia y Gracia, y el Registro Nacional, no debían despedirme, y que en todo caso, al hacerlo el pasado 23 de enero de 1998, incurrió en un despido incausado y por tanto ilegal, además de prescrito, debiendo declararse que el suscrito tiene derecho a ser reinstalado, con el pago de los salarios caídos, y que debe reconocérsele al suscrito los salarios caídos, presentes y futuros, tomando en cuenta los aumentos anuales presentes y futuros que procedan, los incrementos salariales presentes y futuros que procedan, los aguinaldos futuros, así como todos los pluses que se me pagaban y los ajustes a futuro de tales pluses, las vacaciones presentes y futuras, así como los daños y perjuicios que se causen y los intereses hasta el total pago de los extremos que se concedan. 5. Que el Estado está obligado a pagarme las costas personales y procesales de este proceso" (folios 1 a 18). La representación estatal se opuso a la demanda incoada, insistiendo en que se encuentra suficientemente demostrado que el actor incurrió en falta grave al inscribir planos de urbanizaciones o fraccionamientos sin existir plano de diseño de sitio de los proyectos aprobados por el INVU y la Municipalidad respectiva, además de que obvió el rol de reparto de dichos planos, sin corresponderle a él conocerlos: "El actor inscribió 302 planos catastrados correspondientes a las fincas del Partido de Heredia, folio real número 93641, 51850 y 40763 y del Partido de Alajuela la número 227642 en forma irregular; inscribiendo además planos que según su numeración ... correspondía inscribir y calificar al registrador N° 12, el señor Pedro Peña López; con el agravante de que se llevó para la casa los planos para calificarlos. Añadió que al momento de la inscripción de los planos no se había recibido en el Registro Nacional ningún plano de diseño de sitio de los proyectos a que aquellos se refiere y que confrontados los respectivos libros de entradas de las urbanizaciones a que se refiere el asunto y el archivo de las mismas, éstas no aparecían inscritas al momento de inscribir los planos" (folios 125 a 132). El Juzgado de Trabajo del Segundo Circuito Judicial de San José, declaró sin lugar la

demanda, acogiendo a su respecto las excepciones opuestas (folios 285 a 298). El actor impugnó ese pronunciamiento. En el recurso de apelación alegó que la potestad patronal para sancionar prescribió, por cuanto transcurrió más de un mes entre el momento en que se conocieron los hechos y la presentación de la gestión de despido. También expuso como agravio, que en el procedimiento disciplinario se quebrantó la convención colectiva al no poner el caso en conocimiento de la Junta de Relaciones Laborales, la cual es un órgano decisorio y no consultivo. Por último alegó errores en la valoración de las probanzas (folio 297 a 317). La Sección Cuarta, del Tribunal de Trabajo, de ese Circuito, confirmó la sentencia de primera instancia (folios 349 a 361). Ante la Sala la parte actora insiste en la procedencia de su demanda. En primer término argumenta que el Ministerio de Justicia y Gracia y el Registro Nacional y no el actor, debieron gestionar previamente ante la Junta de Relaciones Laborales, prevista en la Convención Colectiva, cuya intervención resultaba vinculante y al no hacerlo violentaron el debido proceso, el derecho de defensa, el principio de irrenunciabilidad de derechos y en general el principio protector. En cuanto a ese renglón rechaza la afirmación contenida en una certificación expedida por el secretario de la Junta Administrativa del Registro Nacional, según la cual ese instrumento no es susceptible de aplicación por no haberse presentado debidamente ante el órgano competente y no contar con la aprobación de la Comisión Nacional de Homologación de la Negociación en el Sector Público; pues, sostiene que la convención colectiva había sido aplicada en otros casos. Como segundo motivo de inconformidad reclama que el Ministro de Justicia y Gracia inició con un retardo superior

al mes la gestión de despido, razón por la cual, el derecho de la Administración para hacerlo prescribió. Por último, el tercer agravio tiene que ver con la valoración de las probanzas respecto de la causal de despido. Para el recurrente no es cierta la afirmación de que hacían falta planos de diseño de sitio, pues, él los tuvo a la vista y luego se extraviaron por el desorden administrativo imperante en el Catastro Nacional: "a.- no se sabía a ciencia cierta que planos de diseños de sitio se habían presentado, pues el registro no era fiable, puesto que no todos estos planos se registraban o anotaban, b.- tampoco se microfilmaban o escaneaban tales planos de diseño de sitio, c.- en el Catastro reinaba el desorden d.- No existía un sitio expreso para guardar los planos de diseño de sitio". Sobre el punto indica: "... si en el expediente existen planos que muestran que los diseños de sitio tenían los visados requeridos, y que estos estaban estampados en los planos aportados por el suscrito y muestran que tales visados son muchísimo anteriores a

que el suscrito inscribiera tales planos, son evidencia clara de su existencia, y del hecho de que los mismos fueron extraviados ..., pues si aplicamos el in dubio pro operario, no nos queda más que aceptar, debido a que no se registraban todos los planos de diseño de sitio que ingresaban, que no se le pidió a quien registra tales ingresos si estos habían ingresado, y al menos una de las personas involucradas sabía de la reposición de planos sin embargo la ocultó culpablemente". Por otro lado, señala que la distribución de planos en primera y segunda presentación no se realizaba rigurosamente, siendo normal que un registrador catastral registrara la inscripción de planos que en primera presentación había realizado otro registrador. Reitera que los planos de diseño de sitio no se inscriben, sino que sirven para demostrar el cumplimiento de requisitos legales que se producen fuera del Registro Nacional, como el visado municipal, el del INVU, etc. Aduce que por el gran volumen de trabajo, los registradores estaban autorizados para llevarse planos a la casa y que en sus vacaciones se llevó 302 planos para firmarlos y no para "ejecutar ninguna otra actuación", para luego retornarlos al Registro y completar la base de datos; cuestión que era normal que ocurriera y de lo cual la señora Mercedes Moreira tenía conocimiento. Indica que debe acogerse su tesis en aplicación del principio in dubio pro operario y tomando en cuenta el aludido desorden administrativo, la permanencia en el lugar de trabajo de personas ajenas a la entidad, que los planos de diseño de sitio no se registraban, y el haberse aportado al expediente esos planos donde se aprecian las aprobaciones y autorizaciones con fecha anterior a las inscripciones que interesan. Con base en lo expuesto se pide revocar lo resuelto por los señores jueces sentenciadores y, en su lugar, estimar las pretensiones incluidas en la demanda.-

II.- Tratándose de relaciones de empleo público, como la que se conoce debemos partir de la normativa contenida en el Estatuto de Servicio Civil. En primer término, el numeral 37 se refiere a la estabilidad de los servidores públicos, así: "Los servidores del Poder Ejecutivo protegidos por esta ley gozarán de los siguientes derechos: a) No podrán ser despedidos de sus cargos a menos que incurran en causal de despido, según lo establece el Código de Trabajo, o por reducción forzosa de servicios, ya sea por falta de fondos o para conseguir una mejor organización de los mismos, de conformidad con lo establecido en el artículo 47 de esta ley...". Esa norma debe relacionarse con el artículo 43, que indica: "Los servidores públicos sólo podrán ser removidos de sus puestos si incurran en las causales que determina el artículo 81 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus Reglamentos, o de

los Reglamentos Interiores de Trabajo respectivos. La calificación de la gravedad de las faltas la harán en detalle el Reglamento de esta ley y los Reglamentos Interiores de Trabajo. Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder al servidor todos los derechos que esta ley concede; excepto los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones, siempre que se realice con observancia a las siguientes reglas ...” La primera regla que contempla esa norma es la siguientes: “a) El Ministro someterá por escrito a conocimiento de la Dirección General de Servicio Civil su decisión de despedir al trabajador con expresión de las razones legales y hechos en que la funda”. Lo anterior debe relacionarse con los numerales 26 y 27, del Reglamento a ese Estatuto, los cuales, por su orden disponen: “Los servidores regulares del Poder Ejecutivo gozarán de todos los derechos que el Estatuto les confiere, con arreglo a las normas que el presente capítulo establece en los artículos siguientes.” Y, en lo que interesa, el 27 establece: “No podrán ser despedidos ni trasladados a puestos de clase diferente. A este respecto cualquier acción de personal deberá sujetarse a las reglas que a continuación se enumeran: a) Sólo procederá el despido de un servidor por las causales que determina el Código de Trabajo o cuando incurran en actos que impliquen infracción grave del Estatuto, el Reglamento, o de los reglamentos interiores de trabajo de las respectivas dependencias o cuando el funcionario o empleado público con daño del servicio que presta, lleve a cabo actos contrarios al orden público, incite al abandono colectivo del trabajo a funcionarios o empleados en los servicios públicos o abandone su cargo sin haber cesado legalmente en el desempeño de éste. Dichos despidos serán sin responsabilidad patronal. También procederá el despido sin responsabilidad para el Estado cuando en alguna forma el servidor incumpla cualquiera disposición legal, reglamentaria o superior que regule el uso de los vehículos oficiales...”. Por su parte, el numeral 90, indica: “Todo despido justificado de los servidores regulares se entenderá sin responsabilidad para el Estado y hará perder al servidor todos los derechos que el Estatuto y este Reglamento le confieren siempre que se realice con observancia de las siguientes reglas: a) El Ministerio deberá someter por escrito a conocimiento de la Dirección General su decisión de despedir al servidor, con expresión de los siguientes datos: 1) Nombre completo del servidor; 2) Dependencia en donde presta sus servicios, puesto que desempeña y nombre con letra del jefe inmediato. En caso de haber sido suspendido provisionalmente, deberá indicarse su domicilio; 3) Fecha de ingreso al trabajo y salarios ordinarios y extraordinarios devengados durante los últimos seis meses; y 4) Hechos que motivan la decisión de su

despido, con enunciación de los medios de prueba que puedan ser ofrecidos y expresión de las razones legales en que se funda ...". En el caso concreto, en fecha 8 de marzo de 1996 al actor se le imputaron una serie de hechos por parte del Director del Catastro Nacional, quien los puso en conocimiento del Director General del Registro Nacional (folios 95 a 100). Lo anterior, dio lugar a la apertura de un expediente disciplinario en su contra, el número 13-96. Como parte de ese proceso disciplinario y de previo a gestionar el despido, se realizó una investigación preliminar y de carácter cautelar, de la cual se pudo haber prescindido, pero que en atención al caso concreto las autoridades administrativas consideraron necesaria a fin de tomar la decisión correcta, a saber, archivar el expediente o gestionar el despido. Para proceder a gestionar el rompimiento de la relación de empleo público, el órgano competente, en el caso que nos ocupa el Ministro, debe contar con elementos de convicción suficientes que le permitan tomar la decisión legalmente correcta. En ese orden de ideas, de no contar en un primer momento con esos elementos, es perfectamente posible y si se quiere deseable, proceder al levantamiento de una información administrativa preliminar a efecto de poder determinar si se plantea o no la gestión de despido. Claro está que dicha información debe llevarse a cabo en un lapso razonable. Sobre el particular, la Sala Constitucional al resolver un recurso de amparo interpuesto por el demandante, mediante el voto número 5286, de las 15:27 horas, del 8 de octubre de 1996, luego de verificar el cumplimiento del debido proceso, con cita de otro antecedente sobre el punto que ahora interesa, indicó: "CUARTO: Con lo expuesto anteriormente -debidamente respaldado en autos- es suficiente para declarar sin lugar el presente recurso; no obstante, se estima importante referirse al alegato de las autoridades recurridas, con fundamento en la resolución N° 0499-92 de esta Sala, que en lo conducente determinó: "Se alega una violación al debido proceso por parte del Ministerio recurrido. La Sala encuentra que en esa sede se llevó a cabo el proceso ordinario que establece la Ley General de Administración Pública, que no era necesario, toda vez que precisamente el Estatuto de Servicio Civil tiene un procedimiento, el que también fue observado por el Ministerio y Tribunal recurridos. Es decir, el debido proceso se observó doblemente, lo que no era necesario, porque, cómo se consideraría normal y no ilegítimo, en sí mismo, que se pudiera haber acudido directamente al Tribunal de Servicio Civil sin necesidad de agotar al (sic) procedimiento ordinario, toda vez que ésta no sería determinante, al tenerse que acudir a aquel. Si los hechos demuestran que el Ministerio recurrido fue meticuloso y realizó un procedimiento previo antes de ir al Tribunal, no encuentra la Sala propio acusar

violación al debido proceso. Por el contrario, hubo exceso de garantía para la aquí recurrente". (El resaltado no es del original). Ciertamente, es de aplicación en la especie, sobre todo si se toma en cuenta que el procedimiento que impugna el amparado se realizó en sede administrativa como parte de una investigación preliminar y de carácter cautelar, cuyo objetivo era verificar la verdad real de los hechos denunciados, en el cual encontraría fundamento la procedencia ya sea del archivo de la misma, o bien como ocurrió en realidad, de la gestión de despido ante la Dirección General de Servicio Civil, habida cuenta que el señor Fuentes Ramírez es un funcionario cubierto por el régimen de servicio civil" (ver folios 152 y siguientes, del expediente administrativo relativo a la gestión de despido). Conforme con lo anterior, resulta legítima y además, una garantía adicional para el servidor el procedimiento ordenado de previo a la gestión de despido.-

III.- La prescripción aplicable al derecho del Estado de despedir al servidor es la general prevista en el numeral 603 del Código de Trabajo, que literalmente expresa: "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 su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.". Esa norma, que como se dijo es de carácter general, debe necesariamente relacionarse en materia de empleo público como la que se conoce, con el inciso c), del artículo 99 del Reglamento al Estatuto de Servicio Civil, según el cual: "Prescribirán en un mes: ...c) Las acciones de los Ministros para iniciar la gestión de despido de los servidores regulares por causa justificada y para imponer las correcciones disciplinarias que autoricen la ley y los reglamentos interiores de trabajo, a partir del día en que se dio causa para la sanción, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos o faltas correspondientes". En el caso concreto el hecho de haberse levantado una información previa a la gestión de despido no es suficiente para concluir que el derecho del Ministro a gestionar el despido prescribió; pues, debe interpretarse que el conocimiento al que alude la normativa es un conocimiento cierto; es decir, que le permita al jerarca tener la seguridad sobre la procedencia de la gestión de despido. La información realizada por un órgano inferior al jerarca, que como lo indicó la Sala Constitucional tiene carácter cautelar, en modo alguno puede tener como consecuencia la prescripción del derecho a gestionar luego el despido, por quien tiene la competencia para hacerlo. Mediante oficio fechado 20 de febrero de 1996 y presentado el 8 de marzo siguiente en la Dirección General del Registro Nacional, el

Director de Catastro Nacional pone en conocimiento del Director General de dicho Registro las supuestas anomalías achacadas al accionante; oficio que se remite cuatro días después al Departamento de Asesoría Legal, el cual procede a abrir el expediente administrativo disciplinario número 13-96, a efecto de investigar en esa sede la existencia de éstas. Según consta en el expediente administrativo (folios 143 y siguientes), en la investigación preliminar la prueba testimonial se terminó de evacuar el 18 de junio de 1996 y si el 10 de julio siguiente el señor Ministro interpuso la gestión de despido, no había transcurrido el término de prescripción de un mes previsto en la ley. De ahí que, el agravio planteado por el recurrente sobre ese punto, no puede ser estimado por la Sala.-

IV.- El numeral 62 de la Constitución Política les reconoce fuerza de ley a las convenciones colectivas de trabajo que, con arreglo a la ley, se firmen entre patronos o sindicatos de patronos y sindicatos de trabajadores, legalmente organizados, con lo que se configuran como fuente de Derecho. La Sala Constitucional, mediante el Voto N° 4453 de las 14:56 horas, del 24 de mayo del 2000, resolvió una consulta de constitucionalidad planteada por esta otra Sala, acerca de la constitucionalidad de las convenciones colectivas suscritas en el ámbito del Sector Público, así: "Se evacúa la consulta formulada por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en el siguiente sentido: a) son inconstitucionales las convenciones colectivas reguladas por los artículos 54 y siguientes del Código de Trabajo que se celebran en el sector público, cuando se trata de personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública (relación estatutaria); b) no son inconstitucionales las convenciones colectivas que se celebran en el sector público, cuando las celebran obreros, trabajadores, funcionarios o empleados del sector público, cuyas relaciones laborales se regulan por el Derecho común; c) igualmente son compatibles con el Derecho de la Constitución, los instrumentos colectivos que se han negociado y se han venido prorrogando o modificando, en aplicación de la política general sobre convenciones colectivas en el Sector Público, salvo que se trate de negociaciones con personal en relación de empleo de naturaleza pública, en cuyo caso esos instrumentos resultan inconstitucionales; d) corresponde a la administración y a los jueces que conocen en los juicios laborales, en su caso, de la aplicación de las convenciones colectivas, determinar si los trabajadores involucrados, dada la naturaleza de las funciones que cumplen o cumplían, están regulados por el Derecho público o el común, a los efectos de definir si pueden o no ser sujetos activos en la aplicación de las convenciones colectivas (...)" . Al resolverse una gestión de

adición y/o aclaración respecto de ese fallo, por resolución N° 9690, de las 15:01 horas, del 1° de noviembre del 2000, se dijo: "Lo que sí debe hacer la Asociación, es tomar nota que en último caso, la Sala no ha declarado inconstitucionales las convenciones colectivas de algún conjunto definido de instituciones del Estado; esto es, por ejemplo, no ha dicho que no se puedan celebrar convenciones colectivas en las municipalidades o en las universidades. Por el contrario, la sentencia es sumamente clara y no requiere de profundizar en sus conceptos para comprender su tenor, de que hay servidores públicos a los que les está vedada la vía del derecho colectivo de trabajo y que determinar quiénes son esos servidores, es labor que le corresponde a cada uno de los entes públicos en el ejercicio de sus competencias y en última instancia, a los jueces encargados de juzgar las controversias que sobre esta materia surjan (...). Una reflexión final: en la sentencia lo que la Sala expresa es que es posible, en todos y cualesquiera de los entes públicos calificados como empresas o servicios económicos del Estado, que se celebren convenciones colectivas, a reserva de que las personas que queden protegidas por ellas, no tengan el impedimento de origen constitucional que impide a los servidores que participan en la gestión administrativa de celebrar convenciones colectivas. Así en la letra A de la parte dispositiva de la sentencia, se indica que son inconstitucionales las convenciones colectivas, cuando las celebran o quedan protegidas por sus disposiciones, personal regido por la relación de empleo de naturaleza pública. A contrario sensu, no lo son, cuando el personal tiene una relación regulada por el Derecho común (letra B). En este marco básico de la sentencia, debe entenderse por lógica jurídica y porque ha sido redactado el punto con la intención de ser claro, que ambos extremos son parte de la misma conclusión, siendo una de ellas el anverso y la otra el reverso de la medalla. Una misma convención colectiva en el sector público, puede ser, a la vez, constitucional para quienes tienen una relación de trabajo regulada por el Derecho Común, e inconstitucional, para quienes la tienen regulada por el Derecho Público. ¿ Quiénes forman parte de uno y otro sector ? Eso lo decidirá la propia administración o en su caso el juez (letra D). Y la letra C de la parte dispositiva del fallo, se refiere a las convenciones colectivas que han venido surtiendo efectos desde mil novecientos setenta y nueve y que no son incompatibles con la doctrina que ahora expone la sentencia. ¿ Cuáles lo son?. También le corresponde a la administración, incluyendo a los órganos constitucionales de control, decidirlo y en última instancia al juez que conozca de las discusiones que se produzcan con motivo de la determinación final que se haga en sede administrativa." En todo caso, a nada conduce analizar la

naturaleza pública de la relación entre las partes, por tratarse de un asunto de derechos adquiridos, según el dimensionamiento de los respectivos efectos, dispuesto también por la Sala Constitucional, en el Voto N° 4453-00 aludido: "Esta sentencia es declarativa y retroactiva a la fecha de entrada en vigencia de la respectiva Convención Colectiva, sin perjuicio de los derechos adquiridos de buena fe. No obstante, de conformidad con lo que dispone el artículo 91 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional, se dimensionan los efectos de la sentencia a la fecha de la publicación de su reseña en La Gaceta".

V.- La Convención Colectiva suscrita entre los representantes del Ministerio de Justicia y el Sindicato de Trabajadores y Pensionados del Registro Nacional (SITRARENA), en su artículo XIX denominado "DE LAS RELACIONES LABORALES", contempló la participación de una Junta de Relaciones Laborales. Para efectos de resolver la litis, interesa el contenido de los numerales 73 a 75, que por su orden expresan: "Artículo 73. A efecto de mantener un normal entendimiento obrero-patronal, sobre la base del diálogo constante, funcionará dentro de la Institución una Junta de Relaciones Laborales, la cual estará integrada por tres representantes designados del patrono y tres representantes designados del sindicato con sus respectivos suplentes". "Artículo 74. Esta Junta tendrá por objeto considerar y resolver todos los problemas laborales, disciplinarios, de clasificación y valoración, de selección y reclutamiento y de capacitación y becas que se registren en la Institución y que afecten tanto al sector laboral como patronal". "Artículo 75. De las resoluciones de la Junta de Relaciones Laborales (sic) serán de acatamiento obligatorio para las partes, y pese a que el patrono puede hacer toda clase de investigaciones por faltas e incluso constituir órganos directores de proceso, no podrá ejecutar ninguna sanción si previamente no ha sido autorizada por la Junta de Relaciones Laborales" (folio 53). El Tribunal con cita de un antecedente de esta Sala, consideró que la intervención de ese tipo de órgano es a instancia del servidor, quien en este caso no la gestionó y que por otro lado, es un órgano consultivo que no puede sustituir la voluntad patronal. Sobre el particular debe aclararse que en el Voto N° 187, de las 14:20 horas, del 19 de junio de 1996, citado en ese fallo del ad quem, la Convención Colectiva objeto de análisis sí establecía la participación de dicha Junta a gestión de parte interesada. Mas, en el caso que nos ocupa, la participación de ese órgano no quedó regulada en los indicados términos, indicándose expresamente que la parte patronal no podía ejecutar ninguna sanción si previamente no había sido autorizada por la Junta de Relaciones Laborales. Sin embargo, para resolver con acierto la controversia, debemos recurrir a lo dispuesto por

la Sala Constitucional en su Voto número 1355, de las 12:18 horas, del 22 de marzo de 1996. Sobre el contenido de este instrumento colectivo, se dijo:

" Dentro de la especialidad de la materia, las partes solo pueden convenir, válidamente, sobre lo que jurídicamente puedan cumplir, en razón de la naturaleza contractual del convenio colectivo y como tesis de principio se admite que su ámbito sean las condiciones de trabajo o laborales, sin que pueda extenderse ese fin a normar cuestiones extra laborales. En otras palabras, la convención colectiva tiene como objeto regular, por un lado, las condiciones a que deben sujetarse las relaciones individuales de trabajo, o lo que es lo mismo, las llamadas cláusulas normativas, que regulan la interacción que surge con motivo de la prestación del servicio del trabajador y el pago de los salarios o remuneraciones por el patrono, como lo afirma la mayoría de la doctrina del Derecho laboral y esto conduce a la conclusión de que puede ser materia de una convención colectiva, todo lo que podría serlo en un contrato de trabajo individual; también, dentro de este contenido, pueden ser objeto de negociación colectiva las llamadas cláusulas de configuración, que son las que especifican el ámbito personal, temporal y espacial de la convención y entre las que se incluyen las que limitan o fijan procedimientos para el ejercicio de los derechos del empleador, en especial en lo que se refiere al poder disciplinario y al ejercicio de su derecho a la organización y la dirección. En segundo orden, las cláusulas obligacionales, que son las que crean derechos y obligaciones entre las partes y que tienen que ver, primordialmente, con la paz social y con el deber de ejecución de la convención, como la creación de las juntas de relaciones laborales, la institución de prestaciones patronales con destino a obras sociales dentro de la comunidad laboral, instalación de centros de formación, entre otros. A manera de síntesis, diremos que las convenciones colectivas, por disposición constitucional, tienen como fin inmediato la revisión, inter partes y con el carácter de ley, del contenido mínimo de los beneficios legales que ordenan las relaciones laborales, todo ello con el objeto de mejorar o de superar ese mínimo esencial. ". En ese orden de ideas señala que una norma de una convención colectiva no puede quitar vigencia a las leyes ordinarias (artículo 129 de la Constitución Política); es decir, que las disposiciones normativas de las convenciones colectivas de trabajo, deben ajustarse a las normas legales laborales existentes, las que pueden superar cuando se trata de conceder beneficios a los trabajadores, siempre y cuando no se afecten o deroguen disposiciones de carácter imperativo, con lo que se quiere decir que las convenciones colectivas de trabajo, quedan sujetas y limitadas por las leyes de orden público (sobre

el tema también se pueden consultar los votos números 7085, de las 11:54 horas, del 2 de octubre de 1998 y 11946, de las 15:51 horas, del 21 de noviembre del 2001). Con base en los antecedentes del órgano contralor de constitucionalidad, que resultan vinculantes para esta otra Sala (artículo 13 de la Ley de Jurisdicción Constitucional), debe concluirse que mediante una convención colectiva no puede reformarse la ley ordinaria que confiere atribuciones a órganos constitucionales, ni otras disposiciones legales, que no tienen que ver con el contenido de los contratos individuales de trabajo. Si tal y como en ese antecedente se indicó, el poder para aplicar el régimen disciplinario en los entes públicos lo detenta siempre el jerarca a nivel administrativo, en este caso, el Ministro, en modo alguno puede considerarse aplicable la norma de la Convención Colectiva que vinculaba al jerarca a la decisión de un órgano ajeno en su composición a dicha jerarquía, como lo es la Junta de Relaciones Laborales. En otra sentencia de esta Sala, la número 25, de las 15:00 horas, del 29 de enero de 1998, sobre el tema se indicó: " En derecho colectivo del trabajo, la doctrina afirma que tratándose de aquellos vicios por defectos de forma o por oposición de algunas cláusulas a normas de orden público, sólo son ineficaces las cláusulas opuestas a normas legales imperativas o inderogables por acuerdo de partes. (CABANELLAS Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo II. Tercera Edición. Editorial Heliasta, Argentina, 1992, pág.610). Por su parte, Antonio Grzetich señala que la Conferencia General de la Organización Internacional del Trabajo, en su informe de 1951 y sobre los términos "condiciones de trabajo y de empleo" entendió que: "...las partes gozan de plena libertad para determinar, dentro de los límites de las leyes y el orden público el contenido de esos acuerdos y también, por tanto, para convenir cláusulas relativas a todas las cuestiones de trabajo y de vida, comprendiendo medidas sociales de toda clase..." (PLA RODRÍGUEZ Américo y otros. Veintitrés Estudios Sobre Convenios Colectivos . Fondo de Cultura Universitaria. Montevideo. 1988, pág.113). A mayor abundamiento, de conformidad con el numeral 63 del Código de Trabajo, para los casos en que la convención colectiva se extienda con fuerza de ley para todos los patronos y trabajadores sindicalizados o no, de determinada rama de la industria, actividad económica o región del país, el Poder Ejecutivo emitirá un decreto estipulando su obligatoriedad en lo que no se oponga a las leyes de interés público . Iguales comentarios valen para el traslado de la potestad disciplinadora, -que según la Ley de la Junta de Administración Portuaria y de Desarrollo Económico de la Vertiente Atlántica le pertenece a determinado jerarca-, que se le hizo mediante la Convención a la Junta de Relaciones Laborales, dándole

potestades de emitir actos vinculantes y de agotar la vía administrativa, según ya se dijo . Y, sobre el control de legalidad que este órgano está llamado a ejercer en tratándose cláusulas convencionales contrarias al ordenamiento jurídico, estableció: " V.- El solo supuesto de la improcedencia del recurso de conformidad con aquella normativa, enfrenta a la Sala a una valoración de carácter trascendente, cual es la que toca con la posibilidad de mantener o confirmar una decisión judicial, con base en una disposición inválida y contraria al orden público, en abierta contravención de las leyes mencionadas, con lo cual estaría desconociendo el ordenamiento jurídico, incumpliendo su deber fundamental de defender la Constitución y la ley, a que están sometidos los Jueces de la República (artículos 11 y 154 de la Constitución Política) y contribuyendo a crear un acto absolutamente inválido, por contravenir normas prohibitivas de orden público (artículo 19 y 20), con las demás consecuencias que semejante conducta podría tener en el campo jurídico. En este caso, la condición espuria de la normativa, representa, indiscutiblemente, un valladar infranqueable para la Sala, como tribunal de justicia, obligado a cumplir su deber jurisdiccional, el cual, precisamente, radica en el respeto a los mandatos legales, según sus jerarquías y condiciones de validez.-" . Así las cosas, la Junta sólo podría considerarse un órgano consultivo, no vinculante, que de alguna manera contribuye a formar la voluntad patronal y nada más. La omisión de poner el asunto en conocimiento de ese órgano, no puede considerarse como una infracción de tal magnitud que afecte la validez del procedimiento disciplinario como lo pretende el recurrente, pues, en realidad, el texto literal de la norma no puede aplicarse porque contraviene normas imperativas que otorgan la potestad disciplinaria al Ministro y, a mayor abundamiento, del expediente no se desprende que la ausencia de esa intervención implicara una violación grosera al debido proceso y el derecho de defensa.-

VI.- Resta por analizar el tema relativo a la causal de despido. Para el Tribunal el actor incurrió en falta grave al llevarse para su casa sin autorización de la jefatura y durante sus vacaciones, trescientos dos planos de las urbanizaciones Santander y Prados de Florencia, para proceder a aprobarlos y firmarlos sin contar con los diseños de sitio; es decir, sin contar con los mecanismos para verificar la certeza de lo indicado en los planos. Además, se consideró irregular que procediera a registrar veintiocho planos que estaban en ese grupo y que el registrador Pedro Peña, había calificado rechazándolos porque no contaban con el diseño de sitio. Valoradas todas las probanzas conforme con las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), la Sala comparte la conclusión de los señores jueces sentenciadores.

Para ello, debemos partir de un hecho indiscutible, a saber, que el demandante aceptó haberse llevado para su casa durante sus vacaciones un grupo de planos de terrenos individuales, aduciendo que lo hizo para para firmarlos y contando con la anuencia de la señora Mercedes Moreira Coto, quien era la encargada de recibir los planos una vez aprobados por él (hecho tercero de la demanda). Ese solo hecho de por sí constituye una falta a sus obligaciones por estimarse inconveniente y peligroso para los intereses de la Administración. No se cuenta con ningún elemento probatorio del cual se pueda deducir una autorización para los funcionarios de llevarse documentos que estaban sujetos a un trámite registral y al hacerlo, sea cual fuere la motivación, desde cualquier punto que se analice resulta a todas luces una conducta abusiva que ponía en grave riesgo los intereses que el Registro está llamado a tutelar; tornando inseguro el tránsito de los documentos por ese lugar. Es cierto que varios de los testigos dieron cuenta que algunos funcionarios se llevaban trabajo para sus casas. Mas, el hecho de que en verdad se presentara esa situación no releva de responsabilidad al servidor quien no contaba con permiso alguno para sacar el material del lugar donde se había depositado para su debido resguardo. Aún en el supuesto de que el trabajo fuera excesivo, la prudencia indica que esa circunstancia se debía poner en conocimiento de las jefaturas para que tomaran las decisiones del caso y no atribuirse prerrogativas poniendo, como se dijo, en peligro los bienes confiados al Registro. Ahora bien, ese hecho no fue aislado, pues, concurrieron otras circunstancias que razonablemente, hicieron perder la confianza en el demandante como persona transparente y de buena fe (artículo 19 del Código de Trabajo). Así, del expediente se deduce que varios de esos planos habían sido asignados en primera presentación a otro registrador y que normalmente en segunda presentación era a él a quien le correspondía calificarlos y no al demandante. Sobre este punto, Manuel Araya Ulate, funcionario del Registro Nacional, encargado de distribuir el trabajo, manifestó: "... la primera presentación es cuando los planos entran nuevos, el calificador procede a revisarlos, y si el plano está bueno sale, se lo pasan a la oficina para entregárselo al profesional, cuando está malo el profesional corrige los defectos, y tiene que volverlo a presentar de nuevo, cuando se vuelve a presentar de nuevo es lo que se llama segundas presentaciones, y esta segunda presentación le toca al mismo calificador". Y, agregó: "... siempre se trata que el mismo calificador lo tuviera en segunda calificación para evitar problemas de criterio ..." (folios 191 a 193). Por su parte, Ricardo Hidalgo Jiménez, funcionario del Registro Nacional, indicó: "... distribuido a un registrador que lo califica señalando errores, y devuelto al ingeniero correspondiente cuando

ingresa por segunda presentación estos planos corregidos se entregan al registrador que lo calificó pero no siempre es así se supone que a un registrador se le tocó el primero, y se le puede asignar a otro si el registrador está ausente". También sobre el trámite a seguir, manifestó: "... siempre que un plana (sic) revisado por un registrador en segunda presentación creo que a veces se le daba a otros por diferentes motivos, en estas segundas presentaciones cuando se le entregaba a un registrador no había manera de saber a quién le había correspondido inicialmente" (folios 187 a 190). Por otro lado Jorge Avendaño Machado, Director del Registro declaró a folio 71 frente y vuelto del expediente administrativo, lo siguiente: "En el reparto de planos para la inscripción por parte de los registradores, cabe la posibilidad de asignar documentos que fueron calificados por un registrador y que estaban defectuosos asignarlos a otro registrador cuando se ven circunstancias tales como vacaciones, enfermedad o incapacidad, de toda suerte entiendo que la asignación de documentos de un registrador o asignados a un registrador se puedan dar a calificación a otro, debe mediar el visto bueno o autorización del jefe inmediato, considerando el trabajo normal o carga normal de documentos que tiene asignado cada registrador". En el mismo sentido, Mercedes Moreira Coto, Jefe del Índice automatizado de planos, señaló: "... tengo conocimiento que si los planos le tocaban el mismo trabajador, solo que si no estuviera se le asignaban a otro ..." (folios 214 a 216). Con base en lo anterior podemos deducir una regla: al registrador que había revisado los planos en primera presentación, le correspondía volver a valorarlos en la segunda presentación y que sólo en casos excepcionales, entre otros, como enfermedad y vacaciones, es decir, por ausencia de aquel, podía darse el supuesto de que le correspondiera a otro funcionario. Si bien es cierto que el testigo Fernando Pérez Solís, quien laboró en el Catastro Nacional hasta 1997, dijo que en una segunda presentación se podía entregar a otro registrador por un "traspapelamiento", la verdad es que de acuerdo al resto de los testimonios no era lo normal, sino, accidental. Ahora bien, Ricardo Loría Sáenz a folios 72 y 73 del expediente administrativo, dio cuenta de que el actor participó en la inscripción de unos planos que en primera presentación le habían correspondido a otro registrador: "4) Bajo el estudio que se hace de la numeración de planos de agrimensura presentados al Catastro Nacional, existen numeraciones de planos que correspondían al registrador número doce, Topógrafo Pedro Peña López. 5) Para la asignación de planos a inscribir de un registrador por otro registrador, debería de haber una autorización de la jefatura, en el proceso de reparto la asignaba el señor Manuel Emilio Araya, quien repartía los planos entre

los registradores a lo cual se llevaba un control para esa asignación, en caso de ausencia de algún registrador los planos de éste eran asignados por don Emilio Araya a un registrador presente. Aclaro que la autorización en este caso concreto no me consta, por lo que debería ser consultado al jefe inmediato, del control que hablé anteriormente lo llevaban los propios registradores... La numeración de veintisiete planos aproximadamente que inscribe Javier correspondían a la numeración del señor Pedro Peña López quien estaba presente, no conozco las razones por las cuales los documentos que le correspondían a Pedro Peña le correspondieron a Javier". Lo anterior armoniza con la declaración de mencionado Pedro Alvaro Peña López, quien manifestó en sede administrativa, lo siguiente: "Yo recibí los planos y los calificué, desconozco si existió alguna autorización para que los planos fueran asignados a Javier Ignacio, en la segunda presentación. En ausencia del registrador para que otro registrador inscriba los documentos el jefe inmediato es el que autoriza con el repartidos (sic) para que distribuyan los planos sin que medie nada por escrito..." (folio 75 del expediente administrativo). El mismo actor a folio 48 del expediente adjunto aceptó que algunos de los planos habían correspondido a otro compañero de trabajo: "Esos planos fueron devueltos por Pedro Peña, aunque él en la carta que le da respuesta a don Jorge Avendaño no reconoce haber revisado planos individuales de la Urbanización consultada, seguramente el día que esos planos reingresaron al Catastro yo tenía planos de la misma Urbanización y me fueron puestos en mi casillero, aclaro que eso no me consta que es una mera suposición y además que pudo haber una confusión ya que Pedro Peña es el registrador número 12 y yo el número 1, además en ese mes había una gran presión de trabajo y llegaron asistentes a laborar sin experiencia necesaria para la labor que se les encomendaba, todo eso pudo llevar a múltiples errores". Tomando en consideración que el actor se llevó para su casa durante sus vacaciones una cantidad considerable de planos, el hecho de que asumiera la inscripción de algunos que en primera presentación correspondieron a otro funcionario, es de por sí cuestionable y sospechoso de una conducta indebida más allá del hecho mismo, al "sacrificar" sus vacaciones en beneficio exclusivo de un determinado usuario. Por último, tenemos que al actor se le achacó haber inscrito planos individuales sin contar con los diseños de sitio. Del expediente se deduce que para la época los diseños de sitio no se registraban y existía inseguridad en cuanto a la certeza de la fecha de su ingreso así como al resguardo que hacía en el Registro respecto de ellos (ver testimonios de Marlon Aguilar Chaves, Eduardo Aguirre Robles, Ricardo Hidalgo Jiménez, Manuel Araya Ulate, Fernando Pérez Solís en folios folios 181 a

186, 191 a 197). Mas, existen probanzas de las cuales se deduce que en el caso concreto, al momento de la inscripción de los documentos, no se había presentado al Registro los diseños de sitio con todas las exigencias dispuestas en la ley,

lo cual impedía que aquella se realizara. El testigo Avendaño Machado, declaró: "Los diseños de plano de las urbanizaciones Santander y Prados de Florencia fueron presentados con posterioridad a la inscripción de los documentos de planos individuales que hiciera el señor actor ... se demostró que los planos de estas urbanizaciones fueron presentados mucho después de la autorización que hizo el señor actor como registrador, los planos individuales catastrados tienen un formato en que individuales traen la ubicación un mapa de la República era claro que se trataban de un plano de una urbanización, debió verificarse si estaban los planos generales (sic)" (folios 208 a 211). Asimismo Moreira Coto dio cuenta de que los diseños de sitio de los planos que interesan no aparecieron y debió acudir a la jefatura: "... para que le solucionaran el problema al usuario ya que estaba fuera de mi alcance, se tomaron medidas porque el diseño no había llegado, y sí estaban los planos catastrados, no se cumplía con los requisitos, no se podía catastrar pasados los días fue presentado por primera vez el diseño de sitio para ser calificados, haber si cumplía con todos los requisitos" (folios 214 a 216). En el expediente administrativo a folios 11 y 164, consta precisamente que al momento del acto de inscripción realizado por el actor en enero de 1996, los indispensables planos de diseño de sitio aún no contaban con todos los requisitos previstos en la ley, lo que abona a favor de la tesis de la parte demandada en el sentido de que el actor procedió a realizar el acto registral sin que se cumpliera con esa exigencia. Así, mediante oficio N° 074-C-96, del 19 de febrero de 1996, el entonces Ejecutivo Municipal de la Municipalidad de Alajuela le comunica al Director interino del Registro Nacional que según el Departamento de Ingeniería Municipal la Urbanización Prados de Florencia ubicada en el Distrito 10 Desamparados de Alajuela no ha sido aprobada por el Consejo Municipal por lo que "... tampoco ha sido visado el diseño de sitio necesario para la inscripción de los planos de agrimensura". Por otro lado, a folio 164 de ese expediente, Avendaño Machado certifica: "1. Que el plano general de la urbanización PRADOS DE FLORENCIA, ubicada en la provincia de Alajuela, Cantón Alajuela, Distrito Desamparados, propiedad de JALCI DE SANTA BARBARA S.A., fue recibida en el Catastro Nacional, el día veintitrés de febrero de mil novecientos noventa y seis. 2. Que en el mismo constan los sellos del INVU y la Municipalidad de Alajuela, aprobada el día veintidós de febrero del presente año, por ambas instituciones, y el sello de

la Fiscalía del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos, en fecha veintitrés de febrero de mil novecientos noventa y seis. 3. Que aparece también recibido en el Catastro Nacional, el plano general de la urbanización RESIDENCIAL SANTANDER, ubicada en la provincia de Heredia, Cantón Barva, Distrito San Roque, propiedad de JALCI DE SANTA BÁRBARA S.A., con los sellos de aprobadas por parte del INVU, la Municipalidad de Barva y la Fiscalía del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos en fechas dieciséis de febrero, dieciséis de enero y dieciséis de febrero de mil novecientos noventa y seis, respectivamente". No existe prueba suficiente de la cual se pueda deducir, sin lugar a dudas que lo consignado en los documentos precedentes es incorrecto, es decir, que no coincida con la realidad.-

VII.- En concordancia con el análisis realizado, habiéndose demostrado los hechos imputados al demandante, la Sala no tiene que hacerle reparo alguno a la sentencia impugnada, pues, se tiene certeza no sólo de su existencia sino, además, de su gravedad, constituyendo una infracción injustificada a las obligaciones emanadas de la relación de empleo. No podría exigírsele al demandado mantener en su puesto a un funcionario absolutamente inconveniente, que procedió a desatender normativa para la inscripción de los planos en el Registro y además, asumió la revisión de planos que le correspondieron en primera presentación a otro registrador e incluso se llevó durante sus vacaciones material custodiado en el lugar de trabajo, lo que revela una actitud carente de transparencia en una importante labor para el país, como lo es la desarrollada en el Registro Nacional. Por esa razón, al no tener cabida los agravios interpuestos en esta instancia, la sentencia impugnada debe confirmarse.-

POR TANTO:

Se confirma la sentencia recurrida.-

a) Votos de la Sala Constitucional

b) Audiencia a la Junta de Relaciones Laborales en proceso de Despido

[SALA CONSTITUCIONAL]¹²

Exp: 05-015992-0007-CO

Res. N° 001634-2006

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

Recurso de amparo interpuesto por Ligia Maria Valerio Ross y Julio Cesar Mora Mora, ambos mayores, portadores respectivamente de la cédula de identidad número 1-723-569 y 1-1035-427, vecinos de Desamparados, contra el Alcalde de la Municipalidad de Desamparados.

Resultando:

1.- Por escrito recibido en la Secretaría de la Sala a las quince horas cuarenta y cuatro minutos del nueve de diciembre del 2005, los recurrentes interponen recurso de amparo contra el Alcalde Municipal de Desamparados y manifiestan que son funcionarios de la Municipalidad recurrida y dirigentes sindicales. El once de noviembre del año en curso se les notificó la pretensión de despido sin responsabilidad patronal, según resolución de las quince horas del diez de noviembre anterior de la Alcaldía Municipal, por supuestas llegadas tardías y omisiones de marcas. Aducen que no sólo el Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Municipalidad recurrida vigente a la fecha establece la sanción de despido sin necesidad de una sanción previa, como sí lo exige el Código Municipal en el artículo 149 que establece el orden de las sanciones, sino que el reglamento que se les aplicó no fue dado a conocer a los trabajadores por medio de su colocación en un lugar visible del edificio, ni fue presentado al Sindicato ni a la Junta de Relaciones Laborales, ni tampoco cuenta con la aprobación del Ministerio de Trabajo, omisión con la cual se les deja en estado de indefensión, al no poder conocer oportunamente la variación de las normas reglamentarias aplicables. Aducen también que se les ha dado un trato discriminatorio, pues a pesar de que la pretensión de despido era contra tres personas, a las cuales se le atribuían los mismos hechos, a ellos se les despidió, en tanto a Randall Escalante Gutiérrez, el otro encausado, quien superó en tiempo y cantidad de llegadas tardías, se le sancionó con ocho días de suspensión sin goce de salario, según resolución de las diez horas del veintinueve de noviembre del año en curso, en tanto a ellos se les despidió, sin haberseles hecho apercibimiento anterior alguno, lo cual constituye un trato discriminatorio. Además, la sanción es desproporcionada, pues sus llegadas tardías juntas no superan una hora y el Código de Trabajo establece como sanción máxima para las

ausencias dos días de suspensión sin goce de salario. También aducen que de conformidad con el Reglamento Interno anterior tenían derecho a un término de cinco minutos para el conteo de las llegadas tardías, derecho que protege el nuevo reglamento. No obstante, por resolución de las nueve del veintidós de noviembre y de las diez horas del veintidós de noviembre del año en curso, notificadas ambas el dos de diciembre pasado, se ratificó el despido sin responsabilidad patronal de los recurrentes Valerio Ross y Mora Mora, respectivamente. Aducen que el despido en cuestión no es más que una persecución en su contra por su condición dirigentes sindicales y por las actividades sindicales que realizan. Consideran violados el debido proceso, el derecho de defensa y el fuero sindical. Solicitan los recurrentes que se declare con lugar el presente recurso y se ordene la reinstalación a sus respectivos puestos.

2.- Informa bajo juramento Carlos Alberto Padilla Corella, en su calidad de Alcalde de la Municipalidad de Desamparados (folio 13), que debido a la inasistencia e imputabilidad de los funcionarios municipales, el 22 de julio del 2005 se emitió la circular D.R.H.03-035-2005 y se comunicó a todo el personal que a partir del mes de agosto todos los funcionarios que estén obligados a realizar las marcas de asistencia, deberán de registrarlas en el reloj marcador, mediante el carne de identificación que contiene el código de barras, único medio oficial de registro, las omisiones de marca, tardía y retiros anticipados reportados por el sistema, servirán de base para la aplicación de las sanciones disciplinarias respectivas. Nuevamente mediante circular 03-006-05 del 27 de setiembre de 2005 la Alcaldesa advierte al personal que debido a las anomalías presentadas en el registro de asistencia se le indica al personal que de presentarse nuevamente tales situaciones, a partir del mes de octubre se procederá a la aplicación de las sanciones disciplinarias que correspondan. Asimismo, a todos los funcionarios que incurrieron en anomalías de asistencia y puntualidad, se les apercibió por escrito, en el caso de la recurrente Valerio, se le notificó el oficio AM 03-592-2005 del 28 de setiembre del 2005, apercibiéndole que a partir del próximo mes de octubre toda falta en que incurriera en materia de asistencia y puntualidad sería sancionada de acuerdo a su gravedad. Al recurrente Mora no se le envió ningún oficio en forma particular debido a que no registró en ese mes ninguna anomalía. A pesar de las advertencias se constató que en el mes de octubre nuevamente una serie de funcionarios, entre ellos los recurrentes, habían incurrido en faltas de ese orden, en total 47 funcionarios, a todos los cuales previo debido proceso se les impuso la sanción correspondiente. A los recurrente, se les despidió por haber incurrido en falta grave, el primero en ocho llegadas tardías

injustificadas en un mismo mes calendario y la segunda en diez por la tipificación contenida en el artículo 140 del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio en relación con los artículos 149 y 150 del Código Municipal y 181 del Código de Trabajo. Con respecto a que el reglamento aplicado no fue dado a conocer a los trabajadores ni presentado al Sindicato ni a la Junta de Relaciones laborales ni está aprobado por el Ministerio de Trabajo, desde el año 2000 fue aprobado por el Consejo Municipal y publicado en la Gaceta y de conformidad al dictamen de la Procuraduría General de la República el reglamento interno de trabajo no requiere para su vigencia la aprobación del Ministerio de Trabajo. De esta forma, tanto en el artículo 149 del Código Municipal como en el Reglamento interno se establecen que las faltas cometidas por los funcionarios se sancionarán de acuerdo a la gravedad, y el artículo 140 establece que las llegadas tardías injustificadas, computables un mes calendario, serán sancionadas en la forma ahí establecida y por siete o más corresponde el despido sin responsabilidad patronal. En cuanto a la alegada discriminación, al funcionario Escalante Gutiérrez pudo demostrar que se sujetó a lo establecido en el artículo 131 del Reglamento, al presentar ante la jefatura inmediata, las respectivas justificaciones de las llegadas tardías, las cuales por un error involuntario de su jefe no las presentó en el término establecido, por lo que se procedió a suspenderlo por ocho días sin goce de salario por no haber justificado los otros días. En cuanto a la desproporcionalidad de la sanción impuesta en materia de asistencia y puntualidad son de mera constatación y el artículo 81 del Código de Trabajo regula situaciones de ausencia y el Reglamento Autónomo de la Municipalidad derogó el anterior reglamento que establecía el derecho a cinco minutos de tolerancia y dicha prerrogativa no constituye un derecho adquirido. Respecto a la supuesta violación del fuero sindical el procedimiento disciplinario seguido en su contra se debió a las faltas cometidas y no media persecución sindical alguna aunado que esta Municipalidad ha otorgado las garantías necesarias para que el sindicato funcione. Solicita que se desestime el recurso planteado.

3.- En los procedimientos seguidos se ha observado las prescripciones legales.

Redacta el Magistrado Vargas Benavides ; y,

Considerando:

I.- Hechos probados. De importancia para la decisión de este asunto, se estiman como debidamente demostrados los siguientes

hechos, sea porque así han sido acreditados o bien porque el recurrido haya omitido referirse a ellos según lo prevenido en el auto inicial:

a) que los recurrentes son miembros de la junta directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales de Desamparados (certificación del Jefe del Departamento de Organizaciones Sociales visible a folio 6).

b) En la Gaceta No. 118 del 20 de junio de 2000 se realizó la publicación del Reglamento Autónomo de Organización y Servicio de la Municipalidad de Desamparados (folio 65)

c) Por Circular No. DRH-03-035-2005 del 22 de julio de 2005 la Dirección de Recursos Humanos le comunica al personal que a partir del mes de agosto todos los funcionarios están obligados a realizar las marcas de asistencia mediante el reloj marcador (folio 113)

d) Mediante circular 03-006-05 del 27 de setiembre de 2005 el Alcalde les comunica a todos los funcionarios municipales el deber de control de asistencia y puntualidad (folio 64)

e) Por oficio AM-03-592-2005 de 28 de setiembre de 2005 el Alcalde recurrido amonesta por escrito a la recurrente Valerio Ross de las llegadas tardías cometidas en el mes de agosto y le advierte que están sancionadas con el despido sin responsabilidad (folio 98)

f) Por resoluciones de las quince horas del diez de noviembre del dos mil cinco se les inicia respectivamente procedimiento disciplinario contra el recurrente Mora Mora por ocho llegadas tardías injustificadas y contra la amparada Valerio Ross por 10 llegadas tardías (folio 61 y 106)

g) El 18 de noviembre de 2005 los recurrentes Mora Mora y Valerio Ross presentan respectivamente los alegatos y la prueba de descargo ante el Despacho del Alcalde recurrido (folios 41, 50 y 87)

h) Mediante resolución de las diez horas del 23 de noviembre del 2005 la Alcaldía recurrida confirma el despido sin responsabilidad patronal en contra del recurrente Mora Mora (folio 31)

i) Por resolución de las nueve horas del veintidós de noviembre de dos mil cinco el Alcalde recurrido acuerda despedir sin responsabilidad patronal a la recurrente Valerio Ross (folio 75)

j) Mediante resolución de las diez horas del veintinueve de noviembre de 2005 la Alcaldía recurrida suspende por ocho días sin goce de salario al funcionario Escalante Gutiérrez por cinco llegadas tardías en el mes de octubre (folio 121)

k) Todos los actos administrativos fueron debidamente notificados a los interesados (ver copia del expediente administrativo visible a folios 30 y ss)

II.- Objeto del recurso. Los recurrentes reclaman que en el procedimiento administrativo incoado por la Municipalidad de Desamparados, que finalizó con la orden de despido en su contra, se violó el debido proceso en razón que no les fueron debidamente imputados los hechos acusados, no se les respetó la audiencia ante la Junta de Relaciones Laborales y el Ministerio de Trabajo, lo que constituye una persecución sindical. Asimismo, consideran que al estar protegidos por el fuero sindical, no se les podía iniciar una gestión de despido y tampoco por estar pendiente de homologar una negociación colectiva; por otra parte el Reglamento interior no fue aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ni fue comunicado a los funcionarios y tienen derechos adquiridos por cuanto el anterior reglamento otorgaba un termino de cinco minutos para el conteo de llegadas tardías.

III.- Sobre el fondo. En cuanto a los alcances del denominado fuero sindical, ya esta Sala se ha pronunciado, indicando al efecto, en la sentencia número 0712-95 de las once horas treinta y nueve minutos del tres de febrero de mil novecientos noventa y cinco, que a su vez cita la sentencia número 233-95 de las ocho horas cuarenta y cinco minutos del trece de enero de ese mismo año, lo siguiente:

"El derecho de sindicación, consagrado en la Constitución Política y ampliamente protegido por diversos convenios internacionales así como por la legislación laboral, permite tanto a los trabajadores como a los patronos organizarse en sindicatos para obtener y conservar beneficios económicos, sociales y profesionales. Mediante las diversas disposiciones normativas existentes en torno a este tema, se trata de evitar la utilización de diversos mecanismos por parte de los patronos para disfrazar medidas discriminatorias en contra de los miembros de un sindicato, en especial de los dirigentes sindicales. Sin embargo, esta protección no puede ser malinterpretada en el sentido de pretender que el dirigente sindical goza de un ámbito de impunidad que impide que se le sancione aún en aquellos casos en que incumpla con sus obligaciones de carácter laboral. Como ya esta Sala ha señalado en ocasiones anteriores, el fuero sindical protege al trabajador que forma parte de un sindicato para no ser despedido por esa simple razón o por llevar a cabo actividades en pro de los trabajadores, miembros o no miembros del sindicato, sin que esto implique que no puede ser objeto de sanción alguna aún cuando incumpla sus obligaciones laborales. En este sentido, la Sala , en la resolución No.6629-93 de las 16:09 horas del 15 de diciembre de

1993, dispuso lo siguiente:

"(...) Si bien el accionante contaba con Licencia Sindical, y los representantes de los Sindicatos se encuentran protegidos por la ley (...) esa circunstancia no le da derecho al recurrente de ausentarse cuantas veces quiera, ni lo exime de responsabilidad alguna respecto de sus obligaciones como empleado, toda vez que lo que protege el fuero sindical es que un trabajador no sea despedido por ser representante de un Sindicato o por desarrollar actividad en pro de las condiciones de los trabajadores (...). En el presente caso, el recurrente manifiesta que ha sido objeto de persecución sindical porque se le impuso una sanción disciplinaria por un hecho ocurrido cuando venía de una actividad del Sindicato. Sin embargo, tal como fue demostrado en el procedimiento administrativo que se siguió en su contra, la sanción fue impuesta debido a que el accionante se comportó en forma indebida de conformidad con lo establecido en el Reglamento Interior de Trabajo, y de las pruebas habidas en ese procedimiento no se logró demostrar que se tratara de un acto discriminatorio tendiente a causarle un perjuicio por ser el secretario general de ASEPA."

IV.- Según se desprende de este fallo, la Sala ha reiterado su criterio en relación con los alcances del fuero sindical, el cual se limita única y exclusivamente a la protección de los derechos del agremiado a no ser perseguido ni destituido sin justa causa o en forma unilateral y sin debido proceso, lo que no excluye, de ninguna manera, la posibilidad de ser sometido a un procedimiento disciplinario sancionatorio, e incluso a una gestión de despido, por comisión de falta grave sancionada por la legislación laboral vigente o por la reglamentación interna de la institución que se trate. En este caso particular, a los recurrentes se les atribuyen faltas que no guardan relación con la protección constitucionalmente establecida a favor de los agremiados o representantes sindicales, y con lo actuado por la administración no se pretende privarla de esos derechos, sino de sancionar una conducta atribuible directamente a su proceder como funcionarios públicos, garantizándole el acceso a los mecanismos de defensa que -según se desprende del estudio de la prueba que obra en autos-, efectivamente ejerció a su favor. Igualmente, si los recurrentes consideran que su despido obedece a persecución sindical, y que les asiste el derecho al fuero sindical establecido en el artículo 367 del Código de Trabajo, pues son miembros de la Junta Directiva del Sindicato de Trabajadores Municipales, deben acudir también al Juez de Trabajo de conformidad con el 368 de dicho Código de Trabajo. Por ello, en cuanto a este extremo, el recurso resulta improcedente y así debe declararse.

V.- Por otra parte, los accionantes denuncian una lesión al

principio del debido proceso en su modalidad de indefensión (derecho de defensa) en el sentido que no fueron debidamente imputados de los cargos. No obstante los amplios reparos que los recurrentes arguyen, la Sala no encuentra en ellos uno de trascendencia constitucional que le corresponda dirimir, pues, conforme se ha precisado del análisis del caso, así como del informe ofrecido bajo fe de juramento, por el funcionario recurrido, en cuanto al debido proceso y su manifestación del derecho de defensa, no se constata menoscabo alguno. En efecto, no se aprecia una limitación de los medios de defensa, en esencia, los cargos les fueron debidamente imputados así como las posibles sanciones a imponer, de hecho mediante circulares el Departamento de Recursos Humanos había advertido al personal de que a partir del mes de agosto debían de marcar en el registro de asistencia y luego, el Alcalde les reiteró la asistencia y puntualidad. Además, la Sala tampoco constata un impedimento del derecho a alegar y demostrar en el proceso los propios derechos o replicar, dialécticamente, las posiciones contrarias; en el caso bajo estudio se evidencia de los documentos aportados que a los amparados se les notificó del carácter y fines del procedimiento, se les dio oportunidad de presentar los argumentos, producir las pruebas pertinentes, preparar sus alegaciones, lo que incluyó el acceso a la información y a los antecedentes administrativos vinculados con la cuestión. En igual sentido, se verifica que se les notificó de manera adecuada las decisiones finales, mismas que contiene los motivos en que se funda, indicándose además en forma expresa, los recursos oponibles, así como el plazo con que contaban para hacerlo, conforme lo establece la normativa de mérito. Por lo anterior en cuanto este extremo, no se observa lesión a los derechos fundamentales de los amparados.

VI.- Estiman los amparados que se produjo una lesión al derecho de defensa, por cuanto su caso no fue conocido por la Junta de Relaciones Laborales ni el Ministerio de Trabajo. En este sentido, considera la Sala que tampoco existe lesión al debido proceso en su modalidad de la indefensión. En lo que concierne a este Tribunal, al recurrente se le siguió un procedimiento administrativo, en el cual tuvo oportunidad de ejercer su derecho de defensa, y -como se indicó anteriormente-, se respetaron los demás aspectos que integran el principio del debido proceso desde la óptica constitucional. Además, nótese que la omisión en la realización del procedimiento que acusa, no causa una indefensión tal que pueda considerarse lesiva del derecho de defensa o del debido proceso. Deber es recordar que no toda violación a las formas del procedimiento, se constituyen per se en una lesión al debido proceso en la modalidad de la indefensión, de manera que si el amparado estima que de previo a la realización del

procedimiento administrativo que culminó con su despido, se debió interponer ante el Ministerio de Trabajo un procedimiento especial, ello conforma un aspecto de legalidad, y no de constitucionalidad, que deberá ser discutido en la vía jurisdiccional ordinaria correspondiente. Así las cosas, con fundamento en las razones ofrecidas anteriormente, lo correspondiente es ordenar la desestimación del amparo, como en efecto se dispone.

VII.- Respecto a la aplicación de la normativa contenida en el Reglamento de Autónomo de Organización y Servicio de la Municipalidad de Desamparados y los derechos adquiridos del anterior reglamento así como la desproporcionalidad de la sanción impuesta, la Sala considera que si los recurrente estiman que las llegadas tardías en las que se funda el despido están o no justificadas, es decir la procedencia o improcedencia de la acción de despido, lo cierto es que bien tenga razón una parte o la otra acerca de si concurren o no las condiciones que hacen meritoria la terminación de la relación laboral, estas son indudablemente cuestiones de mera legalidad, para cuya discusión existen instancias apropiadas, siendo absolutamente improcedente que esta Sala Constitucional determine si la separación acordada es legal o no. Asimismo, la Alcaldía accionada se encuentra facultada por el ordenamiento para tramitar procedimientos disciplinarios e imponer la sanción correspondiente, por lo que los recurrentes no llevan razón al considerar que la autoridad recurrida ha violado los derechos fundamentales, en razón que es el propio ordenamiento jurídico que determina cual es el castigo a imponer y no consiste en una valoración antojadiza. Por otra parte, los recurrentes tampoco llevan razón al pretender tener derechos adquiridos sobre la normativa contenida en el anterior reglamento interior de trabajo que otorgaba un término de cinco minutos para el conteo de la llegada tardía por cuanto el derecho adquirido, se debe entender aquel derecho (en cuanto expresión de una relación jurídica concreta que se proyecta sobre un determinado sujeto) que ha ingresado efectivamente en el patrimonio de una persona, de modo tal que no podría eliminarse sin causar un concreto y evidente menoscabo en las condiciones que ya ostentaba con anterioridad corresponde a otra, y aquí nos encontramos ante la aplicación de un Reglamento vigente de carácter general, por lo que la protección de los derechos adquiridos no significa -ni puede significar- que los recurrentes hayan adquirido un derecho a que se les aplique en el procedimiento administrativo incoado en noviembre de 2005 la normativa derogada en el mes de junio de 2000.

VIII.- C on respecto al procedimiento de aprobación del Reglamento

de Organización y Servicio de la Municipalidad y que su contenido es contrario a lo establecido en el Código de Trabajo se le debe señalar a los recurrentes que, respecto a la impugnación por ilegalidad de las disposiciones de carácter general de la Administración del Estado, el artículo 20.1 de la Ley de la Jurisdicción Contencioso Administrativa, señala que:

“Artículo 20.1-. Las disposiciones de carácter general de la Administración del Estado, Municipalidades, Instituciones Autónomas y demás entidades Públicas, podrán ser impugnadas directamente por ilegalidad, ante la jurisdicción contencioso-administrativa, una vez aprobada definitivamente en vía administrativa (...)”

Ahora bien, del artículo parcialmente transcrito, se desprende que la ilegalidad -que criterio de lo petentes- contienen el Reglamento de marras, toda vez que son contrarios a lo señalado en los Códigos Municipal y de Trabajo, en tanto, establecen un despido sin responsabilidad patronal por siete o más llegadas tardías sin justificación, es una disconformidad que como tal, deberá ser alegada en la jurisdicción contencioso administrativa, mediante el procedimiento establecido al efecto, pero no ante este Tribunal especializado.

IX.- Finalmente acusan la infracción del artículo 33 de la Constitución Política, pues las actuaciones del Alcalde recurrido es discriminatorias, por el hecho de que a otro funcionario por los mismos hechos se le impuso una sanción de suspensión de labores por ocho días sin goce de salario y a ellos se les despidió sin responsabilidad, es menester señalar a los recurrentes que los parámetros de determinación de la discriminación entre iguales para efectos constitucionales, difieren en mucho de los parámetros de equidad entre funcionarios al momento de ser sometidos a un procedimiento administrativo. La valoración del trato equitativo en tratándose de sujetos sometidos a una investigación de hechos varía de acuerdo a las condiciones de los distintos sujetos, su relación con el hecho investigado, los intereses del proceso, y es de resorte exclusivo del órgano de la causa. No se puede equiparar la situación de un funcionario a la de otro, aún en un mismo tipo de reclamo debido a que la responsabilidad es enteramente personal y son los vínculos con las circunstancias pretendidas y los hechos personales realizados por el interesado los que deben incidir en el otorgamiento o no de lo pretendido. Así, el principio de igualdad ante la Ley rige únicamente para efectos del procedimiento aplicado y las defensas que en él se otorguen, dejándose a criterio del Organismo Instructor y en beneficio del correcto devenir del proceso y de la averiguación de la verdad real, imponer resolver el reclamo

administrativo dentro de su situación particular y no imponérsela a otro, igualmente dentro de sus propias circunstancias. De esta forma, debe rechazarse este extremo reclamado, toda vez que la discriminación alegada no tiene asidero constitucional debido a que el análisis del Organo administrativo debe versar sobre las circunstancias concretas de cada caso y cada funcionario, por lo que no se puede constatar infracción alguna al principio de igualdad, por lo que este extremo del recurso es también improcedente

X.- Por no constatarse en la especie la existencia de quebrantos constitucionales susceptibles de tutela en la vía de amparo, el recurso debe declararse sin lugar en todos sus extremos, como en efecto se hace.

Por tanto:

Se declara sin lugar el recurso.

Fuentes Citadas.

- 1 LAMICQ ZAMORA Guiselle. Las Juntas de Relaciones Laborales en Costa Rica. Tesis para optar al título de Licenciatura en Derecho. Rodrigo Facio. 1985. pp38-39.
- 2 LAMICQ ZAMORA G. Ibid p50-61.
- 3 LAMICQ ZAMORA G. Ibid p 103.
- 4 ASAMBLEA LEGISLATIVA. Código de Trabajo, 29 de agosto de 1943. Base de Datos del SCIJ disponible en:
http://196.40.56.12/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_repartidor.asp?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&nValor3=64836&strTipM=TC
- 5 REGLAMENTO DE SESIONES DE LA JUNTA DE RELACIONES LABORALES DE LA MUNICIPALIDAD DE AGUIRRE-QUEPOS. Disponible en:
www.pgr.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_repartidor.asp?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=59265&nValor3=66040&strTipM=TC
- 6 CONGRESO DE LA REPUBLICA DE GUATEMALA. Disponible en:
www.sib.gob.gt/es/normativa/normas_reforma_financieras/Decreto_18-2002.pdf
- 7 GEORGETOWN UNIVERSTY. Base de datos de las Americas. Disponible en :
<http://pdba.georgetown.edu/Comp/Derechos/huelga.html>
- 8 Resolución 89-053.LAB SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.- San José, a las quince horas treinta minutos del diez de mayo de mil novecientos ochenta y nueve. Bases de Datos del CSIJ, disponible en:
http://200.91.68.20/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=XYZ&nValor1=1&nValor2=21050&strTipM=T&strDirSel=directo
- 9 Resolución 33 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las quince horas del treinta de enero de mil novecientos noventa y uno.- Base de Datos del CSIJ, disponible en:
http://200.91.68.20/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=XYZ¶m2=1&nValor1=1&nValor2=198246&strTipM=T&lResultado=2
- 10 Resolución:2003-00761 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las ocho horas treinta minutos del cinco de diciembre del dos mil tres. Base de datos del CSIJ disponible en:
http://200.91.68.20/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=XYZ¶m2=3%20&nValor1=1&nValor2=256700&strTipM=T&lResultado=27
- 11 Resolución: 00672 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas treinta minutos del dieciocho de agosto del dos mil cuatro. Base de Datos del CSIJ, disponible en:
http://200.91.68.20/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=XYZ&nValor1=1&nValor2=278044&strTipM=T&strDirSel=directo
- 12 Expediente: 05-015992-0007-CO Resolución. N° 001634-2006 SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Base de datos del SCIJ disponible en:
http://200.91.68.20/scij/busqueda/jurisprudencia/jur_repartidor.asp?param1=XYZ&nValor1=1&nValor2=338201&strTipM=T&strDirSel=directo