

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES LABORALES

Elaborado por:
PhD. Michael Vásquez López

PRINCIPIOS CONSTITUCIONALES LABORALES

En esta lectura se analizarán los principios constitucionales laborales desde la perspectiva de la jurisprudencia costarricense con el fin de entender la practicidad y aplicación de estos. Para lo anterior, se tomarán de forma textual fragmentos de algunos votos de la Sala Segunda y de la Sala Constitucional para ilustrar su aplicación.

Sobre el principio de buena fe, se hace referencia a los siguientes votos:

SALA SEGUNDA (2012) EN SU VOTO 1012-12

El demandante estaba en posición de brindar información privilegiada para ayudar a su empleador a dilucidar la pérdida del dinero acaecida en la sucursal bancaria. Sin embargo, pese a las reiteradas solicitudes para que brindara auxilio en la investigación que se llevaba a cabo, optó por ignorar esas peticiones, lo que sin lugar a dudas generó un obstáculo para que el banco pudiera llegar a la verdad material de los hechos. Dicho comportamiento es sumamente reprochable, pues el actor lejos buscar tutelar los intereses de su empleador como era su deber, tomó una posición displicente respecto de lo que acontecía, lo que sin lugar a dudas contravino el principio de buena fe que debe regir en las relaciones obrero patronales. Por otra parte, es indudable que la ausencia de colaboración de ese servidor, llevó razonablemente al banco a dudar de la confianza que podía depositar en él; máxime si se analiza que el mismo actor había denunciado los sucesos.



SALA SEGUNDA (2012) VOTO 487-12

De conformidad con el artículo 19 del Código de trabajo, las partes quedan obligadas, no solo en los concretos términos del contrato, sino respecto de las obligaciones que deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley. El principio de la buena fe subyace en todos los ámbitos jurídicos y exige observar una actitud de respeto, de lealtad y de honradez.

SALA SEGUNDA (2012) VOTO 416-12

La falta al deber de lealtad o buena fe y la pérdida de confianza, no son en sí mismas faltas, tal y como lo hace ver el recurrente, sino más bien, consecuencias del incorrecto actuar de su representado, quien por ser un trabajador de muchos años en la empresa y con gran experiencia, no comunicó, como debía hacerlo en cumplimiento del principio de buena fe, que formaba parte de otra empresa que vendía servicios similares a los brindados por su patrono y, sobre todo, porque iban dirigidos al mismo mercado meta. Es sospechoso y a la vez debe considerarse como malicioso, que ocultara esta situación. Es claro que el actor trató de sacar provecho de su doble posición encubierta (subordinado y empresario) y es precisamente este actuar de mala fe, lo que dio pie para el despido sin responsabilidad patronal por una pérdida objetiva de confianza. Caso de informático.



SALA SEGUNDA (2007) VOTO 070-07

El principal reproche por el cual se ordenó el despido del actor es el haber ventilado presuntas inconformidades de índole patronal suyas y de otros compañeros, ante un medio televisivo y de radio. La valoración se hace en el contexto explicado, con la base de la buena fe entre las partes y justificando la salida a los medios de comunicación, como una acción ulterior a los mecanismos legales establecidos. Actuación que aislada podría ser contraria a la buena fe.

Sobre el principio de causalidad objetiva se utilizarán los siguientes **votos**:

SALA SEGUNDA (2012) VOTO 854-12

PRINCIPIO DE CAUSALIDAD OBJETIVA. FALTAS INVOCADAS EN JUICIO NO SE INDICARON EN CARTA DE DESPIDO. Esta Sala ha manifestado de manera reiterada, en atención al principio de causalidad objetiva, que la parte patronal no puede en el proceso laboral sustituir o ampliar los hechos expuestos en la carta de despido, como tampoco resulta válido alegar en el proceso judicial faltas distintas, ni siquiera concomitantes, omitidas involuntariamente en la carta de despido. En el caso concreto, la parte empleadora invoca en juicio causales que no se indicaron en la carta de despido, en la cual solo se indicó que era por reorganización de personal, lo que debe interpretarse como un despido con responsabilidad patronal.



SALA SEGUNDA (2000) VOTO 353-00

PRINCIPIO DE CAUSALIDAD OBJETIVA Y PSICOLÓGICA. CONCEPTO. El principio de causalidad, en su modalidad objetiva, implica que debe existir una relación de causa a efecto entre los hechos constitutivos de la falta y el acto jurídico del despido. Por ello, si en la carta de despido se indica la falta con base en la cual se decidió despedir al trabajador; luego no resulta válido alegar, en el juicio, otra distinta o señalar faltas concomitantes que se omitió mencionar en dicha carta.

SALA CONSTITUCIONAL (1993) VOTO CONSTITUCIONAL NÚMERO 1993-2170

PRINCIPIO DE CAUSALIDAD. La jurisprudencia de la Sala Constitucional ha sido prolija en señalar que una vez que el empleador haya expresado los motivos o razones por los cuales da término al contrato de trabajo, este no puede posteriormente invocar en sede jurisdiccional otras faltas diferentes o conexas para justificar su decisión.



Sobre el principio de congruencia se señala el voto 212-13 de la Sala Segunda (2013) que dice:

SALA SEGUNDA (2013) VOTO 212-13

PRINCIPIO DE CONGRUENCIA. NO SE HA INCURRIDO EN VICIO DE ULTRA PETITA. NO SE OTORGÓ MÁS DE LO PRETENDIDO. RUBROS CANCELADOS POR CONCEPTO DE PRESTACIONES, NO SE CALCULARON CON BASE EN EL SALARIO QUE, REALMENTE, DEBIÓ HABER DEVENGADO.

El principio de la congruencia de las sentencias, consiste en que éstas, además de ser armoniosas en sí mismas, en su parte dispositiva deben siempre ajustarse a los términos de la litis, de tal manera que resuelvan todas las cuestiones propuestas y no vayan a conceder más de lo pedido. Pese a lo expuesto cabe aclarar que, si en la petitoria contenida en el escrito de demanda, entre otros extremos, la actora reclama el pago de horas extra trabajadas durante toda la relación laboral y en la sentencia que se recurre se obliga a la sociedad accionada a pagar por reajuste de tiempo extraordinario y como derivada consecuencia, el reajuste en el pago de preaviso, auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo que se generaron, no se ha incurrido en el vicio de ultra petita toda vez que pues no se otorgó algo más de lo pretendido por la promovente. Lo anterior, por cuanto al adeudársele a la actora horas extraordinarias, los rubros cancelados por concepto de prestaciones, no se calcularon con base en el salario que, realmente, debió haber devengado.



Sobre el principio de igualdad salarial se acude al voto 303-13 de la Sala Segunda (2013) que señala:

SALA SEGUNDA (2013) VOTO 303-13

PRINCIPIO DE IGUALDAD SALARIAL. DIFERENCIAS SALARIALES. Debe recordarse que el artículo 57 de la Constitución Política consagra la igualdad de salario en iguales condiciones de trabajo y eficiencia; principio desarrollado por el numeral 167 del Código de Trabajo. No reconocer ese derecho en un caso como el presente significaría legitimar una conducta abusiva del empleador, quien, sin promover al trabajador por las razones dichas a un puesto de mayor categoría, lo hizo ejecutar las tareas propias de éste, remunerándole con un salario inferior, lo cual provoca €“según se indicó- un enriquecimiento injusto para la Administración. La ubicación aunque hubiese sido temporal y únicamente para sustituir al jefe inmediato durante algunos períodos, un punto no recurrido por el demandado, del actor en aquel puesto sin pagarle el salario correspondiente (artículo 57 de la Constitución Política), constituye una violación al derecho subjetivo del servidor al pago del salario según el tipo de puesto desempeñado.

Sobre el principio de irrenunciabilidad se utiliza esta jurisprudencia:

SALA SEGUNDA (2010) VOTO 831-10

USO ABUSIVO DEL IUS VARIANDI. SOLO SE DIO OPCIÓN DE RENUNCIAR CON RESPONSABILIDAD PATRONAL. PROCEDE REUBICACIÓN EN EL PUESTO ANTERIOR. A pesar de que nuestro ordenamiento jurídico presenta como remedio la posibilidad de que el trabajador de por roto el contrato de trabajo con responsabilidad patronal ante la aplicación de un ius variandi abusivo; brindarle a la actora como único remedio la posibilidad de dar por roto el contrato con responsabilidad patronal, es decir, obligarla a renunciar, vulnera su derecho al trabajo, pues aunque en ese caso sería acreedora de las prestaciones laborales respectivas, no tendría garantía de encontrar otra fuente de trabajo, lo cual sería endilgarle un riesgo que no le corresponde. Esto atenta contra el principio protector y el de irrenunciabilidad de los derechos laborales. Resulta procedente la pretensión de la actora tendiente a su reubicación en el puesto que desempeñaba como auxiliar de contabilidad, lo anterior al amparo del artículo 41 de la Constitución Política. Caso de empleada de Asociación de Desarrollo de la Comunidad (relación laboral privada).

SALA SEGUNDA (2010) VOTO 574-10

PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD. A PESAR DE HABER FIRMADO CONFORME SU HOJA DE LIQUIDACIÓN, EL TRABAJADOR PUEDE RECLAMAR SUS DERECHOS LABORALES EN VÍA JUDICIAL.

Caso de guarda y encargado de mantenimiento de finca. La hipótesis de que el actor hubiera firmado conforme, su hoja de liquidación y de forma ulterior reclamado judicialmente la cuantía de estos montos, no violenta la seguridad jurídica, por cuanto en virtud del principio de irrenunciabilidad la persona trabajadora en caso de discrepancia con su patrono por las sumas consignadas,

EL PRINCIPIO DE IRRENUNCIABILIDAD DICE QUE A PESAR DE HABER FIRMADO CONFORME SU HOJA DE LIQUIDACIÓN, EL TRABAJADOR PUEDE RECLAMAR SUS DERECHOS LABORALES EN VÍA JUDICIAL.

posee el derecho de reclamar sus derechos laborales ante los órganos de la jurisdicción competente, los cuales serán los encargados de determinar si los rubros cancelados, se hicieron al amparo del derecho.

Sobre el principio de legalidad se señala lo siguiente:

Sobre el principio de legalidad se señala lo siguiente:

PRINCIPIO DE LEGALIDAD. LA MUNICIPALIDAD SOLO PUEDE REALIZAR LO QUE LE ESTÉ PERMITIDO POR EL ORDENAMIENTO JURÍDICO.

Conforme con lo dispuesto en los artículos 11 de la Constitución Política y 11 de la Ley General de la Administración Pública, la Municipalidad demandada como parte del Sector Público, sólo puede realizar aquello que le esté permitido por el ordenamiento jurídico (principio de legalidad). En ese orden de ideas, se ha reiterado el criterio de que si no hay norma jurídica que expresamente autorice, a la administración le está vedado realizar todo lo que no esté regulado o autorizado. De ahí que, sólo puedan considerarse legítimas y efectivamente exigibles, como obligaciones a su cargo, las contempladas como tales en el ordenamiento.



SALA SEGUNDA (2009) VOTO 1209-09

PRINCIPIO DE LEGALIDAD. SE CONSIDERAN LÍCITAS Y EFECTIVAS COMO OBLIGACIONES DE LOS ENTES ESTATALES AQUELLAS AUTORIZADAS POR EL ORDENAMIENTO. RELACIÓN DE SERVICIO PÚBLICO. RIGEN PRINCIPIOS DEL DERECHO PÚBLICO. Si bien es cierto, en materia laboral imperan principios que buscan tutelar al trabajador, como el de primacía de la realidad y del in dubio pro operario, no se puede dejar de lado que no estamos en presencia de una relación de empleo privada, sino de servicio público y que, en este campo rigen principios distintos -principios de derecho público- que incluso, pueden ser contrapuestos a los de aquella especial materia, por lo que en estos casos, es la naturaleza de la relación la que establece los principios y reglas a aplicar. De conformidad con el principio de legalidad que impera en el Sector Público, sólo pueden considerarse lícitas y efectivas como obligaciones a cargo de los respectivos entes aquellas que se encuentren autorizadas por el ordenamiento.

SALA SEGUNDA (2008) VOTO 561-08

PRINCIPIO DE LEGALIDAD. NO VINCULA ACATAMIENTO OBLIGATORIO DE LA JURISPRUDENCIA. El principio de legalidad no vincula el acatamiento obligatorio de la jurisprudencia, la cual en razón del principio de independencia del juez, no es vinculante en los fallos por parte de los administradores de justicia, con lo cual se busca el objetivo de garantizar la existencia de un Poder Judicial independiente (artículos 9 y 154 constitucionales), que a nivel interno es concebido como la soberanía de los jueces y las juezas de las instancias inferiores, respecto de los de mayor jerarquía. La jurisprudencia es sólo una fuente informadora del ordenamiento jurídico y no de acatamiento pético. Lo resuelto en un caso particular es ley para la situación decidida, no para otros.



Sobre el principio de primacía de la realidad se señala lo siguiente:

SALA SEGUNDA (2013) VOTO 849-13

PLANILLAS ADICIONALES. RELACIÓN LABORAL Y NO POR SERVICIOS PROFESIONALES EN EL INS. ELEMENTOS DEL CONTRATO DE TRABAJO. SUBORDINACIÓN. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD. Relación del INS con un grupo de personas que le brindaban servicios varios (medicina, farmacia, lavandería, entre otros). Si bien, se gestaron procedimientos licitatorios para la contratación de los servicios del agraviado, ello no conduce per se a que el tipo de relación fuera de servicios profesionales. Hay varios elementos e indicios que llevan a la conclusión de que se trataba de una relación laboral. El INS giraba directrices, órdenes e imponía condiciones que debían ser acatadas por los trabajadores, lo cual no deja duda de que el elemento subordinación estaba presente y las denominadas contrataciones administrativas. Por otra parte, existía un horario de trabajo que debía ser cumplido; se les suministraba sus herramientas e insumos de trabajo; el trabajador podía designar un sustituto, pero esto debía ser estudiado y aprobado previamente por la institución; había prohibición para realizar otras labores cuando mediara superposición horaria. Caso de planillas que omitió reportar el INS a la CCSS.

SALA SEGUNDA (2013) VOTO 245-13

PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD. RELACIÓN LABORAL SE DIO CON PERSONA FISICA Y NO CON PERSONA JURIDICA. De acuerdo con el artículo 15 del Código de Trabajo, los casos no previstos por ese cuerpo normativo deben ser resueltos con base en los principios generales del Derecho del Trabajo, entre los cuales destaca el de primacía de la realidad, según el cual, los hechos prevalecen sobre las formas, las formalidades o las apariencias. En ese entendido, a efecto de determinar la figura del o la empleadora, no interesa la forma de organización adoptada, sino quién o quiénes la constituyen en realidad, a efecto de determinar las personas obligadas respecto de los derechos que corresponden a quien trabaja. En esta litis, la prueba que informa el proceso conduce a tener por acreditado que la relación laboral del demandante se dio con la codemandada persona física, al haber sido contratado por ella y al prestar sus servicios de forma exclusiva en el lugar donde ella habita, y no como se quiere hacer creer, con la persona moral.

SALA SEGUNDA (2011) VOTO 036-11

CONTRATO DE TRABAJO. RELACIÓN LABORAL. PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD SOBRE CONTRATOS ESCRITOS CON ENTE DE DERECHO PÚBLICO. Menciona el actor que se suscribieron contratos denominados "de servicio ocasional" y luego al amparo de licitación por registro. De las pruebas resulta evidente que el accionante no cumplió con sus tareas de modo independiente, sino subordinado al demandado quien le establecía los roles y horarios de trabajo, le daba capacitación y los instrumentos para realizarlas, debiendo rendir informes cuyo contenido estaba pre-determinado; sin que consten indicios de que tuviera la oportunidad de disponer a su discreción la forma y el momento para su cumplimiento y, en términos generales, que permita tener por desvirtuada la presunción de laboralidad. Se cita normativa del Código de Trabajo y sentencias de la Sala Segunda, entre las cuales se menciona el informe de la 91ª reunión de la Conferencia de la OIT sobre el tema de la relación laboral. Por otra parte, en esta materia rige el principio de primacía de la realidad; de ahí que a pesar de la existencia de contratos escritos que niegan la existencia de una vinculación de trabajo (como sucede en este asunto), aquella debe prevalecer. Lo anterior con independencia de que la parte demandada sea un ente de Derecho Público.



SALA SEGUNDA (2009) VOTO 980-09

PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD. CONCEPTO. CASO DE TAXISTA DONDE SE DIO RELACIÓN LABORAL.

El principio de primacía de la realidad define que, en materia laboral, al analizar una relación jurídica,

EL PRINCIPIO DE PRIMACÍA DE LA REALIDAD DEFINE QUE, EN MATERIA LABORAL, AL ANALIZAR UNA RELACIÓN JURÍDICA, PREVALECN LAS CONDICIONES REALES, QUE SE HAYAN DADO EN LA MISMA, POR SOBRE LOS HECHOS QUE CONSTEN DOCUMENTALMENTE.

prevalecen las condiciones reales, que se hayan dado en la misma, por sobre los hechos que consten documentalmente. Tanto doctrinaria como jurisprudencialmente, se ha aceptado, de forma pacífica, que no es lo pactado por las partes, expresa o im-

plícitamente, lo que determina la naturaleza de la relación jurídico laboral, son las circunstancias reales existentes en la práctica las que definen la relación de trabajo. La vigencia de este principio ha llevado a que al contrato de trabajo se le denomine "contrato-realidad", si bien la doctrina se inclina por la acepción de primacía de la realidad. Consecuentemente, de conformidad con este principio, en materia laboral, importa más lo que ocurre en la práctica, en la realidad de la relación interpartes, que aquello que estas hayan convenido e incluso respaldado documentalmente.

SALA SEGUNDA (2007) VOTO 579-07

CONTRATO DE TRABAJO. CONTRATO-REALIDAD.

El contrato de trabajo se ha denominado como contrato-realidad, por lo que no interesa como lo hayan llamado las partes, porque lo que define la naturaleza del contrato es la situación real en que se llevó a cabo la prestación. La teoría del contrato realidad, se fundamenta en el principio de la primacía de la realidad; es decir, en caso de existir discordancia entre lo que ocurre en la práctica y lo que surge de documentos o de acuerdos, debe darse preferencia a lo que sucede en el terreno de los hechos.



Sobre el principio de probidad

SALA SEGUNDA (2012) VOTO 1017-12

MANIFESTACIONES DEL DEBER DE PROBIDAD. La Ley contra la corrupción y el enriquecimiento ilícito en la función pública, Ley nº 8422, establece en su artículo 3 la existencia del deber de probidad, el cual debe orientar la satisfacción del interés público. Este deber de probidad se manifiesta en diferentes tipos de acciones, pero fundamentalmente en la identificación y atención de las necesidades colectivas prioritarias; en la demostración de rectitud y buena fe en el ejercicio de las potestades que confiere la ley; en la toma de decisiones imparciales y de acuerdo con los objetivos propios de la institución en la que se desempeña el servidor y, finalmente, en la administración de los fondos públicos según los principios de legalidad, eficacia, economía y eficiencia, con rendición de cuentas. El artículo siguiente establece que en caso de que se presente una infracción al deber de probidad, cuando ésta haya sido debidamente comprobada, procederá el despido justificado del servidor, lo que se dio en este caso.



ÉTICA Y
MORAL



SALA SEGUNDA (1996) VOTO 338-96

PROBIDAD. FALTA DE INTEGRIDAD Y HONRADEZ. El despido del actor fue injustificado y por ende con responsabilidad patronal, por no estar ajustado a lo dispuesto por los artículos 44 del Estatuto de Servicio Judicial y 81 del Código de Trabajo, ni en los artículos 9, inciso 7 de la Ley Orgánica del Poder Judicial vigente cuando se produjo el despido, ni en el 191 de la actual, normas que permiten la rescisión contractual sólo en casos inevitables (excepcionales), o sea, cuando el trabajador cometa alguna falta por ellas comprendidas o constituya falta grave que imposibilite el cumplimiento de la relación de trabajo por la falta de probidad -sea falta de integridad y honradez- en el obrar que afecten, en el caso de funcionarios públicos, no sólo el buen servicio sino la imagen de la institución en la que sirven. Para que objetivamente se pierda la confianza en un trabajador, los hechos a él imputados, sin ser análogos a los taxativamente estipulados por norma legal vigente, deben constituir incumplimiento de obligaciones, expresas o implícitas contenidas en el contrato de trabajo o de la ley, que hagan imposible la prosecución de la relación laboral.

Se analiza ahora el principio de proporcionalidad.

SALA SEGUNDA (2013) VOTO 927-13

DESPIDO INJUSTIFICADO POR ABANDONO DEL TRABAJO. PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD. El actor (chofer) decidió retirarse anticipadamente del lugar de trabajo, manifestando su molestia por una decisión patronal (la supresión de los servicios de un ayudante); mas, lo cierto es que al día siguiente se presentó a laborar. En este caso, hay desproporción entre la falta achacada y la sanción aplicada. No se acreditó ningún perjuicio a la demandada. Proceden extremos laborales. Caso de chofer de empresa de transportes.



SALA SEGUNDA (2013) VOTO 805-13

DESPIDO INJUSTIFICADO. PROPORCIONALIDAD DE LA SANCIÓN. Caso de mensajero. En el caso en estudio, la parte demandada no explica cómo pudo la actuación del trabajador comprometer "la seguridad del lugar donde se realizan las labores", tal y como lo expresó en la carta de despido; tampoco existe evidencia acerca de las llamadas de atención verbales ante conductas similares ocurridas con anterioridad al incidente que generó la ruptura de la relación. La parte accionada justificó su actuación en que se le infringió una lesión económica por la falta cometida por el trabajador (dejar olvidadas documentación "guías"), no obstante no aportó un solo elemento a los autos que permitiera confirmar su versión. Así las cosas, la conducta que dio lugar a aquella decisión de la empleadora, no fue suficiente para aplicar una sanción como la adoptada, calificándose la medida como desproporcionada.

SALA SEGUNDA (2013) VOTO 103-13

NO PROCEDE DESPIDO DE CHOFER DE AMBULANCIA POR FALTA DE PROPORCIONALIDAD. De la relación entre la acción de personal de despido y las conclusiones finales del órgano del procedimiento disciplinario se colige que los hechos que fundamentaron el despido del servidor fueron "haber hecho uso de un vehículo institucional para asuntos personales, situación que llevó a cabo sin informar a sus superiores y sin autorización, poniendo en entredicho el buen nombre y la imagen de la institución"; hechos que, valorados de la forma anteriormente expuesta, no revisten la gravedad asignada por la empleadora para justificar el despido sin responsabilidad patronal. En criterio de esta Sala, sin bien esos hechos endilgados constituyen una falta a las obligaciones de diligencia, buena fe y lealtad del trabajador, merecieron ser castigados con una sanción menor y no con el despido que constituye, en la materia, la última ratio.



SALA SEGUNDA (2012) VOTO 810-12

FALTA DE PROPORCIONALIDAD EN EL DESPIDO. El actor agredió a un compañero, propinándole un golpe en la cara con el puño cerrado, mientras disputaban un balón en un partido de fútbol fuera de horas laborales, no como un accidente sino molesto porque su compañero lo "burló"

LAS MEDIDAS DISCIPLINARIAS EN MATERIA LABORAL SE RIGEN POR EL PRINCIPIO DE PROPORCIONALIDAD, CONFORME AL CUAL DEBE EXISTIR UNA RELACIÓN DE EQUILIBRIO ENTRE LA FALTA COMETIDA Y EL CASTIGO APLICADO.

con la pelota. Esta Sala opina que la falta atribuida al demandante fue demostrada, pero la trasgresión cometida por éste no es de gravedad tal que amerite la máxima sanción del despido sin responsabilidad patronal. Las medidas disciplinarias en materia laboral se rigen por el principio de proporcionalidad,

conforme al cual debe existir una relación de equilibrio entre la falta cometida y el castigo aplicado. Ahora bien, al haberse demostrado la falta atribuida, no procede la reinstalación en el puesto, sin embargo, tomando en cuenta que el despido sin responsabilidad patronal resultó desproporcionado, procede reconocer el preaviso y el auxilio de cesantía.

SALA SEGUNDA (2012) VOTO 353-12

DESPIDO DESPROPORCIONADO. ACTOR SE QUEDÓ DORMIDO EN EL TRABAJO POR RAZONES DE SALUD. La Sala estima que el cese del actor resultó desproporcionado. En la carta de despido se consignó que la decisión se tomó porque el 9 de junio de 2009 el demandante se quedó dormido en el trabajo. El actor aceptó que, efectivamente, la noche en cuestión, tomó un descanso de 1 hora y 20 minutos. Sin embargo, aseguró que ello se debió a que le dolía el estómago. La recurrente considera reprochable que un supervisor se quede dormido, habida cuenta de que debe servir de ejemplo ante los subalternos. No obstante, el quebranto de salud descrito sin duda tiene la virtud de atenuar la falta. Aunado a lo anterior, como lo advirtieron los jueces de instancia, el abandono del trabajo, para justificar el despido, requiere del apercibimiento previo y la reiteración (inciso i del artículo 81 del Código de Trabajo), lo que no se acreditó en el caso de marras.

SALA SEGUNDA (2011) VOTO 1035-11

NO HUBO PROPORCIONALIDAD EN LA SANCIÓN DISCIPLINARIA. FALTA COMETIDA NO COMPORTÓ LA GRAVEDAD SUFICIENTE PARA JUSTIFICAR SU DESPIDO. Para que el ejercicio de la potestad disciplinaria sea legítimo y suponga la extinción del contrato laboral sin derecho a las indemnizaciones de preaviso y cesantía, la conducta atribuible a la persona trabajadora debe ser gravemente culpable. En el caso concreto, la resolución del Tribunal de Servicio Civil que acogió la gestión de despido del actor, fundamentó dicha sanción en un reproche de negligencia y de falta al deber de cuidado en el ejercicio de sus funciones registrales, al no percatarse de que estaba realizando la cancelación de gravámenes prendarios con las citas de tomo y asiento que no correspondían. Sin embargo, se demostró que esto no generó ningún perjuicio a terceros. Pero sobre todo, está claro que el actor era un funcionario diligente en su trabajo, eficiente y generalmente sin quejas de su gestión por parte de los usuarios. Así pues, la Sala llega al convencimiento de que la falta imputada al actor fue demostrada, pero en razón del cúmulo de circunstancias que rodearon la situación, su error no puede estimarse con la entidad suficiente para merecer la más gravosa de las sanciones disciplinarias.

El principio de IURA NOVIT CURIA se explica con la siguiente jurisprudencia

SALA CONSTITUCIONAL (2012) VOTO 604-12

PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA. "Conviene recordar que por el aforismo iura novit curia se entiende que el juez conoce el derecho aplicable al caso cuya resolución se pide, lo que garantiza que lo hará conforme al derecho vigente aun cuando no se haya invocado por las partes o se haya hecho erróneamente. Por ello las partes no deben demostrar su contenido, con las salvedades correspondientes, sino los hechos en que fundan sus pretensiones, sin que pueda el juzgador con base en dicho principio sustituir o agregar otra u otras que no hayan sido hecha por la parte."



SALA SEGUNDA (2012) VOTO 416-12

PRINCIPIO IURA NOVIT CURIA. En aplicación del principio "iura novit curia", es quien juzga y no el patrono a quien corresponde la calificación legal de los hechos, así como examinar la gravedad de los mismos, y si una vez demostrados dan mérito para el despido sin responsabilidad patronal. Por eso, en nada afecta que el patrono haya indicado que se tratara de la comisión de un delito, pues es en esta vía en la que se revisa si el hecho generador del rompimiento del contrato laboral fue o no una falta suficientemente grave para aplicar la máxima sanción.

SALA SEGUNDA (2013) VOTO 833-13

DESPIDO INJUSTIFICADO. AMONESTACIONES ESCRITAS. SE DIO VIOLACIÓN DEL PRINCIPIO NON BIS IN ÍDEM. Caso de chofer de equipo pesado.

EL PRINCIPIO CONSTITUCIONAL "NON BIS IN ÍDEM", DICE: "NADIE PODRÁ SER JUZGADO MÁS DE UNA VEZ POR EL MISMO HECHO PUNIBLE"

El despido dispuesto fue claramente violatorio del principio constitucional "non bis in ídem", según el cual "Nadie podrá ser juzgado más de una vez por el mismo hecho punible" (artículo 42 de la Constitución Política), pues la cesación efectivamente devino

en una segunda sanción por los mismos hechos; razón por la cual el despido de que fue objeto el demandante no puede entenderse como justificado, con independencia de la existencia de las faltas, por cuanto fueron previamente sancionadas por la demandada. Es de advertir que en la especie no se trata en forma alguna de justificar la actitud del actor, sino de respetar un derecho fundamental que, como tal, los juzgadores no pueden soslayar.



SALA SEGUNDA (2013) VOTO 534-13

DESPIDO INJUSTIFICADO. DOBLE SANCIÓN. Para fundamentar el despido no es posible tomar en cuenta las llamadas de atención hechas al demandante por escrito, pues en sí mismas implican una sanción. Concluir lo contrario sería quebrantar el principio de non bis in idem que impide una doble sanción por el mismo hecho (doctrina del numeral 42 de la Constitución Política). En el presente caso, la parte empleadora manifestó que el despido sin responsabilidad patronal del actor se fundamentó en los reiterados apercibimientos hechos a este, porque no acató diferentes llamadas de atención, lo cual generó en la empresa una alteración del plan de entregas a los clientes. De esta manera, las faltas cometidas por el trabajador ya habían sido sancionadas en cada momento, por lo que no pueden servir para sustentar la finalización del vínculo entre las partes.



SALA SEGUNDA (2012) VOTO 255-12***SUSPENSIÓN POR AUSENCIA INJUSTIFICADA Y DESPIDO POR PRESENTACIÓN DE DOCUMENTO ALTERADO. NO HUBO VIOLACIÓN AL DEBIDO PROCESO EN SEDE ADMINISTRATIVA, NI AL PRINCIPIO NON BIS IN ÍDEM.***

Lleva razón la parte recurrente en cuanto a que las faltas, por ausencia al trabajo y por presentación de un documento alterado para justificarla, son independientes, por lo que su sanción igualmente puede darse por separado. De hecho se le aplicó la suspensión de dos días por ausencia injustificada y luego el despido por la presentación del documento alterado para justificarla (falta grave, esta última, que origina la pérdida de confianza objetiva). Así pues, no considera esta Sala que se incurriera en violación del principio non bis in ídem. Tampoco se considera que hubo violación al debido proceso, por la integración del órgano director encargado del procedimiento administrativo seguido contra la actora, al establecer la normativa interna de la accionada que dicho órgano debe estar integrado por personas que laboren "para una jefatura distinta de la que solicita la realización de tal investigación". Se ha demostrado que quienes formaron parte del mismo eran supervisoras de enfermería y subalternas indirectas de la directora de enfermería del hospital, y no que alguna de ellas hubiese sido o fuese jefe de la investigada. De manera que a la actora se le permitió en forma amplia y clara el ejercicio de su derecho de defensa siguiendo el debido proceso. Asimismo, estamos en un caso en que la actora no niega la falta cometida, es decir, ella misma declara ante dicho órgano que por su temor ante la ausencia al trabajo, alteró el documento de asistencia médica en la hora de salida.



SALA SEGUNDA (2011) VOTO 023-11

DESPIDO INJUSTIFICADO POR FALTAS ANTERIORES YA SANCIONADAS.

Faltas anteriores por la cuales se amonestó al trabajador no pueden sustentar el despido, sólo podrían servir como antecedentes. Se hizo referencia a tres sanciones disciplinarias, específicamente amonestaciones, dirigidas al accionante por quejas de personas usuarias, por su mal carácter y maltrato a los pasajeros -entre ellos ancianos-. Sin embargo, la parte demandada no logró acreditar la falta base del despido -otra queja de usuaria que sólo fue enunciada en términos generales y no precisada en la carta de despido, ni al contestarse la demanda-. La Sala reprocha la conducta inapropiada del actor, la cual motivó las amonestaciones a las cuales se hace referencia en la carta de despido, mas esa conducta no puede dar lugar a una doble sanción, por lo que no queda más remedio que tener por injustificado el despido. Caso de conductor de bus.

Sobre el principio protector se destaca lo siguiente:

SALA SEGUNDA (2013) VOTO 866-13

PRUEBA FUE CORRECTAMENTE VALORADA. PRINCIPIO DE REDISTRIBUCIÓN DE LA CARGA PROBATORIA. PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO.

La prueba es contradictoria pues, unos testigos señalaron que el accionante únicamente laboraba cerca de dos horas en la finca en cuestión, mientras que otros dieron fe de que trabajaba la jornada completa de lunes a sábado y en ocasiones hasta los días domingo, generándose en autos duda de cual de las partes lleva razón, de manera que ante tal escenario, lo jurídicamente procedente es otorgar credibilidad a lo dicho en la demanda, en virtud de que al tener como un hecho probado y aceptado que entre los intervinientes medió una relación laboral, se presume como cierta la jornada de trabajo indicada por el actor en su demanda, pues le correspondía a los demandados la carga de la prueba y de la recabada no se pudo desvirtuar tal presunción. Además, resulta de aplicación el principio protector concretado en el sub principio "in dubio pro operario", que se justifica en virtud de la desigualdad básica que se da entre las partes.



SALA SEGUNDA VOTO 301-13

DESPIDO INJUSTIFICADO. NO SE DEMOSTRO LA CAUSAL DE DESPIDO. APLICACIÓN DEL IN DUBIO PRO OPERARIO. Esta Sala ha manifestado de manera reiterada, en atención al principio de causalidad, la parte patronal no puede, en el proceso laboral, sustituir o ampliar los hechos expuestos en la carta de despido, como tampoco, resulta válido alegar en el proceso judicial faltas distintas ni siquiera concomitantes omitidas involuntariamente en la carta de despido. En la carta de despido, no se aclara ni se especifica qué debe entenderse por "manifestaciones inaceptables por despectivas y denigrantes hacía la compañía", lo que tampoco se hizo en la contestación de la demanda. Del análisis del material probatorio, a la luz del numeral 493 del Código de Trabajo, existe una duda razonable para tener por acreditada la falta endilgada al actor en la carta de despido, la cual en sí misma es confusa en su redacción, y por eso lo resuelto por el órgano de alzada en este sentido debe ser confirmado.

SALA SEGUNDA (2013) VOTO 054-13

NO SE DEMOSTRÓ CAUSAL DE DESPIDO. SE APLICA PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. CONDENA EN DAÑOS Y PERJUICIOS DEL 82 DEL CÓDIGO DE TRABAJO. No se comprobó que sustancia encontrada en el locker del trabajador fuera una droga ilegal (cocaína). Además, como lo explica la propia política de la empresa, existen dos llaves de cada casillero, una en posesión del empleado y otra que custodia la propia entidad empleadora, a través de diversos encargados, de manera que subsiste la duda de que esa sustancia pueda haber sido introducida en el casillero por otro trabajador, lo que, conforme a lo dispuesto por el artículo 17 del Código de Trabajo, obliga a fallar en favor del actor en aplicación del principio indubio pro operario. Así las cosas, al no existir prueba válida alguna que acredite la comisión de una falta grave por parte del trabajador lo procedente es confirmar el fallo recurrido, incluso en cuanto se le impuso a la empleadora el pago de seis meses de salarios a títulos de daños y perjuicios conforme lo dispuesto en el artículo 82 del Código de Trabajo.



SALA SEGUNDA (2011) VOTO 931-II

PRINCIPIO PROTECTOR. CONCEPTO. REGLAS ESPECÍFICAS. El Derecho Laboral está caracterizado por una serie de principios propios que marcan o establecen su particularidad respecto de otras ramas del Derecho. Uno

DEL PRINCIPIO PROTECTOR SE DESPRENDEN TRES REGLAS ESPECÍFICAS: LA DEL IN DUBIO PRO OPERARIO, LA REGLA DE LA NORMA MÁS FAVORABLE Y LA DE LA CONDICIÓN MÁS BENEFICIOSA.

de los principios clásicos lo constituye el denominado principio protector, del cual se desprenden tres reglas específicas: la del in dubio pro operario, la regla de la norma más favorable y la de la condición más beneficiosa. [931-II]

SALA SEGUNDA (2011) VOTO 272-II

DESPIDO DE TRABAJADORA EN PERÍODO DE LACTANCIA. FUERO DE PROTECCIÓN. VALORACIÓN DE LA PRUEBA. SE APLICA PRINCIPIO IN DUBIO PRO OPERARIO. Del análisis de la prueba recabada en autos,

conforme a las reglas de la sana crítica (artículo 493 del Código de Trabajo), no se advierte yerro alguno en lo resuelto por los juzgadores de las instancias precedentes. La trabajadora alega que se han dado conductas patronales discriminatorias en su contra por razones de embarazo (despido) y el demandado constantemente niega el despido de ella. En este caso, el empleador debió demostrar que la terminación de la relación de trabajo obedeció a la voluntad de la trabajadora, pues, de lo contrario, debe interpretarse que la respectiva relación laboral culminó por causas imputables a éste. Al existir duda sobre la causa de la terminación del contrato entre las partes, la Sala considera que ésta no puede interpretarse en perjuicio de la trabajadora (se citan los votos n° 070-94 y 475-00). Se ha sostenido que el principio "in dubio pro operario" es una regla de interpretación que debe aplicarse no solamente para establecer los alcances de una norma, sino también, para valorar las probanzas.



REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Asamblea Legislativa de Costa Rica. (29/08/1943). Código de Trabajo. [Ley N°2] Recuperado el 01/12/2016 de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/Busqueda/Normativa/Normas/nrm_texto_completo.aspx?param2=NRTC&nValor1=1&nValor2=8045&strTipM=TC

Constitución Política de Costa Rica [Const.],(29/08/1943). Versión 17 de la norma. 24/08/2015. Recuperado el 01/12/2016 de: http://www.pgrweb.go.cr/scij/busqueda/normativa/normas/nrm_texto_completo.aspx?param1=NRTC&nValor1=1&nValor2=871&strTipM=TC



The logo for ILUMNO is displayed in white, uppercase letters on a bright orange rectangular background. The letters are bold and sans-serif. The letter 'O' is stylized with a white circular cutout in its center. The logo is positioned on the left side of the page, partially overlapping a large, semi-transparent blue circle that is centered in the background. The entire background is a dark blue with a complex, low-poly geometric pattern of various shades of blue and black triangles and polygons.

ILUMNO