
DAJ-AE-039-12
20 de febrero de 2012

Señora
Dora Fernández
fdezdora@gmail.com
Presente

Estimada señora:

Se recibió su consulta en esta Dirección el día 8 de setiembre de 2011, mediante la cual indica que en la empresa para la que labora su hermano aplican la prueba de polígrafo, indica que su hermano fue involucrado en un robo dentro de la empresa y consulta si lo pueden despedir por el robo con fundamento en la prueba del polígrafo, si es legal la aplicación de esta prueba y si es posible demandar por acoso laboral a la empresa.

De previo a dar respuesta a su consulta, se le solicitan las disculpas del caso en la atención de su nota, el cual se fundamenta en la gran cantidad de trabajo que se presenta ante esta Dirección.

Al respecto le indico que todo trabajador a quien se le acuse de haber cometido una falta y se le quiera establecer una sanción debe concedérsele el debido proceso, es decir debe indicársele expresamente de que se le acusa, aportando suficientes pruebas que sustenten la acusación y lo más importante dándole la oportunidad de que se defienda.

Esta afirmación se sustenta en un principio universal de presunción de inocencia y en la necesidad de respetar el debido proceso que debe regir para los casos en que el patrono requiera la recuperación de sus bienes patrimoniales, toda vez que lo procedente es que el patrono inicie una investigación para determinar la responsabilidad de los trabajadores e incluso que interponga la denuncia ante las autoridades judiciales para que investigue quien fue el responsable directo de dicha sustracción y así poder demostrar si fue el trabajador inculpado quien cometió el hecho.

El artículo 81 del Código de Trabajo regula las causales por las que un patrono puede despedir a un trabajador sin responsabilidad patronal, para el caso en consulta se pretende alegar la causal dispuesta en el inciso d) de dicha normativa, la cual dispone:

“Artículo 81.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo...:

*... d) Cuando el trabajador cometa algún **delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono** o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo...”*

En términos generales sobre el despido sin responsabilidad patronal estipulado en el inciso supra citado, el tratadista Carlos Carro Zúñiga, indica que para la aplicación de la sanción máxima, se deben aplicar varios principios, a saber:

a) **El Principio de Causalidad:** Desde su significación objetiva, *“alude a la exigencia de que se de una relación de causa a efecto entre los hechos constitutivos de la falta y el acto jurídico del despido. Es necesario que la decisión de la empresa de ponerle término al contrato de trabajo por medio del despido justificado, sea una consecuencia inmediata y directa.”*¹ Esa relación objetiva debe coincidir con la relación subjetiva, para que se aplique el despido, de lo contrario, podría suceder que el patrono decida despedir al trabajador en razón de un interés particular.

b) **El Principio de Proporcionalidad:** Entre el hecho infractor (falta) y la medida disciplinaria, siempre debe darse una correlación de entidad, es decir, que es importante que opere una equitativa correspondencia entre la gravedad de las faltas y la magnitud de la sanción. En este sentido debe tenerse cuidado al calificar una falta como grave, o bien determinar si es una falta leve sancionable de distinto modo; por lo que deben evaluarse cuidadosamente las circunstancias y particularidades de cada falta.

c) **El Principio de Actualidad:** por este principio se entiende que el despido no puede fundamentarse en causas pasadas, sino que la falta debe ser contemporánea.

El Código de Trabajo dispone un plazo dentro del cual el patrono puede proceder con la sanción, pues de no hacerlo dentro del tiempo establecido, la falta caducará y no podrá ser sancionable.

En este sentido, el artículo 603 del Código de cita establece:

¹ CARRO Zúñiga, Carlos. “Las Justas Causas del Despido en el Código de Trabajo y Jurisprudencia de Costa Rica.” Primera Edición. San José. Editorial Juritexto. 1992. Pág. 11.

“Artículo 603.- 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.”

Para garantizar la actualidad de la sanción, ésta se debe imponer como máximo dentro del mes siguiente al que se cometió la infracción o desde que el patrono tuvo conocimiento de su existencia.

Tal y como se analizó es necesario que estos tres principios citados estén presentes a la hora de aplicar cualquier sanción, siendo que se debe tener especial cuidado cuando la sanción que se pretende aplicar es la máxima permitida por el ordenamiento laboral nacional, sea el despido sin responsabilidad patronal.

Respecto del uso del polígrafo, la legislación nacional es omisa respecto al tema, sin embargo es dable afirmar la aplicación de la prueba de polígrafo no es suficiente para achacar la responsabilidad de una falta a un trabajador, pues este método no es 100% confiable, tanto es así que ni en los Tribunales de Justicia este método se aplica.

En conclusión, no es posible que el patrono responsabilice de antemano a un trabajador por la pérdida o robo de mercadería ni con fundamento únicamente en una prueba de polígrafo. Debe instaurarse un procedimiento interno de investigación en la empresa, dándole la oportunidad al trabajador de defenderse y respetando el debido proceso, y en el que se llegue a comprobar la responsabilidad del trabajador en la falta cometida, en cuyo caso se podrá proceder con los rebajos salariales dentro de las reglas analizadas, siguiendo el procedimiento de embargo establecido en los artículos 36 y 172 del Código de Trabajo o bien si aplica proceder con el despido sin responsabilidad patronal, en cuyo caso el trabajador tendrá derecho únicamente al pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

Atentamente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

AQH/Isr
Ampo 21 C)