

DAJ-AE-777-2006
26 de octubre de 2006

Señor
Mario Alberto Quesada M.
Gerente Administrativo
ROBYRESMI S.A.

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 03 febrero del presente año, mediante la cual nos indica que contrató a una funcionaria para que realice la labor de control interno en la empresa, donde parte de su trabajo esta determinar cualquier acto doloso, perdidas de productos, etc. Según su criterio, de acuerdo al principio de la sana crítica, los funcionarios de confianza que tienen accesos a sistemas de control, no deben establecer relaciones personales con los funcionarios o personas a quienes mediante el desempeño de su función de contralor pueden afectar para bien o para mal. Al respecto comenta que la funcionaria contratada, abiertamente estableció una relación sentimental con un agente de esta empresa, ello a pesar de que se le hizo ver que eso era contraproducente, pues ella tenía accesos a sistemas que podían en determinado momento manejarse a favor de dicho agente, a lo que manifestó; que del portón para afuera ella hacia de su vida lo que mejor le pareciera. La administración considera, que ella no puede ser sujeto de confianza por el interés difuso que existe entre la misma y el agente vendedor, así como por el aspecto moral, ya que establecer relaciones fuera del matrimonio no es aceptado legalmente en la sociedad. En razón de lo anterior, nos consulta propiamente sí puede alegar perdida de confianza y despedir a esta funcionaria, o si puede cambiarla de puesto.

Sobre el particular es importante primero, hacer referencia a las causas justas de despido sin responsabilidad patronal, las cuales están señaldas de manera taxativa, en el artículo 81 de la siguiente forma:

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

a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;

b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores;

c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la

calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del 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;

e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;

f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;

g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario.

h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;

i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;

j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;

k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y

l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.”.

Una vez claras las causas justas de despido, procedemos hacer referencia a varios de los principios que lo rigen, cuales son: Causalidad Objetiva y Sicológica, Actualidad y Proporcionalidad:

- ◆ **Causalidad Objetiva y Sicológica:** Desde su significación objetiva, *"alude a la exigencia de que se dé 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 de la falta grave o suficiente en que incurrió el trabajador."*¹ Esa relación objetiva debe coincidir con la relación subjetiva, para que se aplique el despido, de lo contrario, podría suceder que el patrono decide despedirlo en razón de algún interés particular, sea político, etc.

- ◆ **Actualidad:** Este segundo principio es una consecuencia de la inmediatez, propia de la causalidad objetiva ya referida, en el sentido de que la manifestación patronal deba hacerse oportunamente, contemporánea a la falta, lo cual se debe dar a fin de evitar que al empleado se le aplique una sanción respecto de una falta pasada o futura.

- ◆ **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 de que se califique una falta como grave, aunque no lo parezca, por lo que deben evaluarse las circunstancias y particularidades de la falta. Así también debe analizarse si la falta llega a la categoría de grave, o si más bien se trata de una falta leve o grave media, que requiera reiteración para ser sancionada.

De conformidad con lo anterior, colegimos que para sancionar una conducta, se debe analizar primero de manera objetiva la gravedad de la falta, con el fin de determinar y demostrar que el trabajador efectivamente incurrió en la causal que se le acusa, para imponerle así, la máxima sanción en materia laboral, que es el despido sin responsabilidad patronal.

En el caso en particular, debemos primero indicarle que en nuestro ordenamiento jurídico no existe una disposición que permita sancionar la conducta que realiza la funcionaria contratada, sea la de vincularse sentimentalmente con un agente de la empresa que al igual que ella, es casado, con el despido sin responsabilidad patronal, así como tampoco que permita calificar dicha conducta como grave y por ende afirmar falta de confianza.

¹ CARRO ZUÑIGA, CARLOS. "Las justas causas del despido en el Código de Trabajo y jurisprudencia de Costa Rica". Primera edición, editorial Juritexto, San José, 1992, pág 11.

Respecto a la falta de confianza, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en sentencia 00311, del 08 de junio del 2001, dijo lo siguiente:

“Tradicionalmente se ha concebido tal pérdida como una falta grave, en virtud de la buena fe con la que se espera que, las partes, ejecuten sus respectivas obligaciones. Es con base en esa confianza que el patrono enseña a sus trabajadores los secretos propios para la producción de los bienes o de los servicios a los que dedica su actividad empresarial; le permite el ingreso y la salida de las instalaciones de trabajo; el acceso y el uso de los instrumentos de trabajo, etc. Por ello, ese supuesto fundamental de la buena fe, se estima violado cuando las partes incurren en acciones u omisiones que objetivamente afectan la confianza del patrono o del trabajador. En semejantes situaciones, el Código de la materia, autoriza a la parte que se estima lesionada con la infracción, a concluir el contrato de trabajo, sin responsabilidad alguna.”

De lo anterior podemos colegir, que la falta de confianza como causal de despido, se da cuando la conducta que realiza el trabajador se considera falta grave, ello por la ejecución de una acción o por la omisión, con la que evidentemente se perjudican los intereses del patrono.

En el caso en particular, según se desprende de su nota, la trabajadora no ha realizado ninguna acción u omisión (en el trabajo asignado) que perjudique sus intereses, de manera que al no existir la falta grave que establece el artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo, para calificar una conducta como causa justa de despido, es que usted como empleador, no podría despedir a esta funcionaria, sin responsabilidad patronal.

De igual forma,, el hecho de estar vinculada sentimentalmente con uno de sus trabajadores es casado, tampoco hace que dicha conducta se pueda calificar como falta grave, salvo que el comportamiento de ambos dentro de la empresa sea abiertamente inmoral (de ser así, podría darse el despido sin responsabilidad patronal, de conformidad con las disposiciones contenidas en el artículo 81 del Código de Trabajo), lo cual usted en ningún momento comenta.

No obstante lo anterior, dado que en nuestro ordenamiento jurídico existe la libertad de contratación², es que usted tiene la facultad de despedir a esta

² Ver la Sentencia 00722 del 30 de noviembre del 2001 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia que dice: “En materia de empleo privado, rige la libertad de despido. Por eso, en principio, para disponerlo, no es necesario llevar a cabo ningún trámite previo, con participación del trabajador. Ese criterio ha sido reiterado, por la Sala, en varios de sus fallos. Por ejemplo, en el Voto N° 72, de las 9:30 horas, del 26 de enero del 2000... Nuestro ordenamiento jurídico contempla la libertad de despedir que tiene el patrono, en el campo privado, con excepciones establecidas en

funcionaria pero con responsabilidad patronal, es decir cancelándole los siguientes extremos laborales: vacaciones, aguinaldo, preaviso y cesantía.

Por último, respecto a la consulta sobre la facultad que tiene para reubicar a esta trabajadora debemos indicarle, que el empleador entre sus atribuciones tiene el poder de dirección, que consiste *“en la facultad de dictar normas de naturaleza técnica y de carácter general y permanente que deben ser observadas por los empleados”*³. Aunado a ello, debemos agregar que este poder de dirección le permite al patrono, a fin de dirigir, coordinar y fiscalizar la empresa, llevar a cabo ciertas alteraciones en el régimen de la prestación de los servicios, siempre que no atente contra los elementos esenciales del contrato, como son: salario, jornada y categoría, ni afecten los intereses de los trabajadores, en el sentido de que le crea una situación humillante o injuriosa o que le obligue a un esfuerzo mayor para adaptarse a nuevas tareas que no son las de su especialidad, o bien que el cambio le traiga aparejado un peligro para su salud o incomodidades reales que no fueron previstas cuando se formalizó el contrato, etc.

De manera que con fundamento en lo anterior, usted puede reubicar a esta trabajadora en otro puesto cuyas labores sean acorde con sus capacidades y requisitos, y en las que no implique un esfuerzo mayor a sus posibilidades, ni una disminución de sus ingresos.

En conclusión, no es posible despedir sin responsabilidad patronal a dicha funcionaria por la conducta que describe en su nota. No obstante se le puede despedir pero con responsabilidad patronal, sea con el correspondiente pago de: vacaciones, aguinaldo, preaviso y auxilio de cesantía, o reubicar en otro puesto, de igual categoría y salario.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
JEFE

VMora
Ampo: 15 C

la ley, señalando determinados efectos cuando no ha tenido un motivo legal para ponerle fin a la relación. En estos casos no es necesario realizar procedimientos previos al despido y no existe indefensión alguna, porque la legalidad de la respectiva causa se analiza en los tribunales laborales. .. No obstante esta distinción, existen casos en el otro sector, el privado, en los cuales, por disposición legal, se requiere de un trámite previo al despido, también ineludible (V gr. embarazo, lactancia, representación sindical). También cuando el patrono, voluntariamente, se somete a él, por ejemplo en convenciones colectivas o en reglamentos. En esas situaciones, el procedimiento previo al despido es un derecho del trabajador.”

³ CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral. Tomo I, tercera edición, editorial Heliasta S.R.L.,pág. 498.