

Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda

Resolución N° 00077 - 2023

Fecha de la Resolución: 29 de Mayo del 2023 a las 13:00

Expediente: 20-000816-0929-LA

Redactado por: Damaris Vargas Vásquez

Clase de asunto: Proceso de conocimiento contencioso administrativo

Analizado por: TRIBUNAL CASACIÓN CONTENCIOSO ADM

Sentencias del mismo expediente

Sentencia con datos protegidos, de conformidad con la normativa vigente

Contenido de Interés:

Tipo de contenido: Voto unánime

Rama del Derecho: Contencioso Administrativo

Tema: Debido proceso

Subtemas:

- Quebranto debe provocar perjuicio e improcedencia de la nulidad por la nulidad misma.

Tema: Debido proceso en materia contencioso administrativa

Subtemas:

- Quebranto debe provocar perjuicio e improcedencia de la nulidad por la nulidad misma.

"IV. Esta Cámara ha sido constante en explicar que, ante un reclamo por violación a las normas del debido proceso, se debe no solo producir una infracción grave a las disposiciones esenciales e irrenunciables del procedimiento, sino que estas tienen que haber provocado un perjuicio a quien reclama. Es decir, en atención a los principios de improcedencia de la nulidad por la nulidad misma y, de transcendencia, según los cuales, no hay nulidad sin agravio, necesariamente cuando la persona afectada realiza su reclamo debe exponer cuál es el perjuicio que se le causó, pues de lo contrario, se estaría pretendiendo la antigua aplicación formalista, de decretar la nulidad por la sola infracción normativa; lo que es discordante con el derecho procesal moderno. En este caso, si bien lleva razón el casacionista en cuanto a que la sentencia es omisa respecto del argumento presentado sobre el dictado de actos en el periodo de interposición de la recusación, lo cierto es que tal indolencia no produce el quebranto de lo fallado por los siguientes motivos. Del análisis de las resoluciones acusadas como dictadas en el íter procesal, en el que se encontraba sin resolver la recusación, se evidencia que ninguna de ellas se refiere a un aspecto medular del proceso, sino que, por el contrario, corresponden a resoluciones de trámite que en nada afectaron ni el derecho de defensa, ni el debido proceso como tal. En todo caso, en su reproche el casacionista omite detallar de qué forma el hecho acusado, de incorporarse a la sentencia, cambiaría lo resuelto por las personas juzgadoras, pretendiendo entonces la aplicación de una nulidad por ella misma, lo cual, como ya señalamos, es una posición que esta Cámara no comparte. Así, lo que procede es el rechazo del agravio".

... **Ver menos**

Contenido de Interés:

Tipo de contenido: Voto unánime

Rama del Derecho: Contencioso Administrativo

Tema: Derecho de defensa en materia contencioso administrativa

Subtemas:

- Consideraciones acerca de la aplicación de medidas alternativas.

Tema: Medidas alternativas

Subtemas:

- Consideraciones acerca de su aplicación.

"VII. En concreto, el agravio del recurrente gira en torno a que considera lesionado su derecho de defensa, porque, en su criterio, no se llevó acabo el procedimiento para acogerse a una medida alternativa, denegándose de forma arbitraria. Al respecto, el numeral acusado como indebidamente interpretado [Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS, Reglamento 8474] señala: "Artículo 121 ter: Requisitos que deberán ser cumplidos para la aplicación de mecanismos alternos al procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial. Sometimiento voluntario por parte del trabajador. Para tales efectos, la jefatura deberá informar a sus trabajadores de la posibilidad de hacer uso de los mecanismos indicados en el artículo anterior. Solicitud por escrito de la aplicación de una medida alterna al procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial. Señalar un lugar o medio

para recibir notificaciones. En faltas de naturaleza patrimonial solo podrá solicitarse la aplicación de la reparación integral del daño. No haber sido sancionado, disciplinaria ni patrimonialmente, en los últimos 5 (cinco) años anteriores a la solicitud de aplicación de mecanismos alternos al procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial. No haber disfrutado en los últimos 5 (cinco) años anteriores a la solicitud de aplicación de mecanismos alternos al procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial de uno de dichos mecanismos. No podrá solicitarse la aplicación de los mecanismos alternos al procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial cuando se trate de faltas relacionadas con hostigamiento o acoso sexual. Tampoco podrán ser solicitados cuando por los mismos hechos que se pretende investigar exista un proceso penal en curso. En caso de procedimientos administrativos por acoso **laboral**, deberá de previo a autorizarse la aplicación del mecanismo solicitado, contar con la aceptación del denunciante. En todos los casos deberá existir satisfacción de la persona afectada por la presunta falta, ya sea un particular, un funcionario de la Caja o la jefatura, en la medida adoptada. En el supuesto de que el presunto responsable no cumpla con el mecanismo alterno aprobado, la jefatura deberá ordenar el inicio del respectivo procedimiento administrativo o disponer la continuación del procedimiento en la fase en que este hubiese sido suspendido. (Así adicionado mediante sesión N° 8878 del 8 de diciembre del 2016)". De la confrontación de esa norma con lo resuelto por el Tribunal, no encuentra esta Cámara que exista el yerro acusado. En efecto, tal y como señala en Tribunal, la norma regula la posibilidad de que, a solicitud de la persona encausada, se tramite una medida alternativa; no obstante, también señala el cardinal transcrito, que para esto deben contarse con algunos supuesto de hecho, entre los que están: "En todos los casos deberá existir satisfacción de la persona afectada por la presunta falta, ya sea un particular, un funcionario de la Caja o la jefatura, en la medida adoptada" Así, si quedó demostrado en el proceso que, administrativamente se determinó que las jefaturas denunciantes presentaron su oposición a la aplicación de tal medida, es cierto, como lo dice la sentencia, que no se cumplieron entonces el supuesto de hecho necesario para la aplicación de esa norma y por consiguiente, al menos en ese sentido, no se observa lesión alguna en la tramitación proceso disciplinario seguido. Por lo anterior, al no evidenciarse el yerro acusado, procede el rechazo del agravio".

... Ver menos

Citas de Legislación y Doctrina

Texto de la Resolución



□□□□□□□□□□□□□□□□

Exp. 20-000816-0929-LA

Res. 000077-F-TC-2023

TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA. San José, a las trece horas del veintinueve de mayo de dos mil veintitrés.

En proceso de conocimiento incoado por **EYLEN MILAGRO HERNÁNDEZ GONZÁLEZ**, representada por su apoderada especial judicial Karol Monge Molina, contra de la **CAJA COSTARRICENSE DE SEGURO SOCIAL (CCSS)**, representada por Michael Montoya Jiménez y Ana María Cortés Rodríguez, ambos en calidad de apoderados generales judiciales; la parte actora presenta recurso de casación contra la sentencia 085-2021-VII de las a las ocho horas del día veintitrés de setiembre del dos mil veintiuno, dictada por el Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Sección Séptima, integrado por Francisco Hidalgo Rueda, Gustavo Irías Obando y Karla Alexandra Madriz Martínez.

Redacta la magistrada Vargas Vásquez;

CONSIDERANDO

I. Mediante escrito presentado el 14 de junio del 2020 en la sede laboral, el actor demandó a la CCSS. Indicó, laboró desde el 05 de junio del 2001, nombrada en propiedad como auxiliar de enfermería el 17 de enero de 2009 y en ascenso en una plaza vacante como Enfermera 1 Licenciada, desde el 08 de febrero de 2016, hasta la fecha de su despido. Explicó, el 22 de junio de 2017, sin que mediara procedimiento disciplinario alguno en su contra, la Dirección de Enfermería del Área de Horquetas de Salud de Sarapiquí, procedió a suspenderla de su cargo por el término de tres meses, lo que se le comunicó mediante oficio ASHRF-JEFENF-276-2017, acto que fue recurrido administrativamente, y, además, ante la Sala Constitucional, la cual mediante sentencia 2017-010761 de las 12:09 horas del 28 de julio del 2017, declaró con lugar su recurso, anuló las medidas cautelares impuestas y ordenó a las jefaturas que se abstuvieran de tales conductas. Dijo, posteriormente el CIPA, dictó la resolución inicial de traslado de cargos dentro del expediente 103-17, en la que se le imputaron los cargos, y por resolución ASHRF-JEFENF-432- 2017 de las 12:00 horas del 21 de setiembre del 2017, la Dirección de Enfermería volvió a imponer una medida cautelar de suspensión del cargo por tres meses, sea del 21 de setiembre al 21 de diciembre del 2017. Acusó, respecto de la resolución inicial del traslado de cargos, nunca fue correctamente notificada, pues en el expediente 103-17, no consta acta de notificación, por lo que se debe tener por comunicada a partir de su apersonamiento, sea el 27 de julio del 2017. Aclaró, incluso, si se tiene que contestó en el quinto día de haber sido notificada porque se apersonó en tiempo, se debió haber notificado el 22 de julio, momento en que ya había operado la prescripción, pues la doctora jefe de Enfermería tuvo noticia de los hechos el 20 de junio del 2017 y el mes de notificación

previsto en los artículos 118 y 119 de la Normativa de Relaciones Laborales y del Código de Trabajo, fenecía el 18 de julio, día en que las jefaturas tuvieron noticia de la supuesta falta. Añadió, únicamente consta una solicitud de notificación que realizara el CIPA, mediante el oficio CIPA-1154-17 del 18 de julio del 2017 del órgano director y el 19 de julio del 2017 como fecha de recibido, lo que implica de nuevo la prescripción, pues se solicitó notificar hasta un día después de que su jefatura, el Dr. Valenciano, quien ese día era el jefe de todo el personal de emergencias, se enterara de los supuestos hechos cometidos. Mencionó, en ese sentido se pronunció la Junta Nacional de Relaciones Laborales en el oficio JNRL-0238- 2019 del 24 de junio del 2019, mediante el cual le detalló a la Jefatura de Enfermería, que ostentaba la potestad disciplinaria sobre la servidora, no poder sancionarla por encontrarse prescrita la causa respecto a los hechos imputados, aunado a una nulidad absoluta de todo el procedimiento, por no encontrarse el acta de notificación del traslado de cargos. Reprochó, dentro del procedimiento 103-17, no se realizó investigación preliminar, por lo que no operó la suspensión del plazo inicial del mes establecido en los artículos 118 y 119 de la Normativa de Relaciones Laborales y del Código de Trabajo, por lo que, reiteró, la causa se encuentra prescrita. Argumentó, a pesar de no haber sido debidamente notificada, procedió a apersonarse al proceso y contestar los cargos atribuidos y formuló una recusación contra la señora Patricia Ulate Figueroa, Directora de Enfermería y la señora Rocío Gómez Mora, Directora Médica, Área de Salud Horquetas de Sarapiquí, la cual se resolvió hasta un mes después, con lo cual se violentó el trámite que la legislación estatuye en este tipo de gestiones. Acusó, aún teniendo el órgano decisor la competencia suspendida, se dictaron resoluciones absolutamente nulas, porque, considera, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1) del artículo 237 de la Ley General de la Administración Pública, la actuación de funcionarios en los que concurren motivos de recusación implicará la invalidez de los actos en que hayan intervenido y, además, dará lugar a responsabilidad. Adujo, tantas fueron las actuaciones inválidas de las dos instancias, que el órgano director del procedimiento, mediante resolución de las 14:00 horas del 31 de agosto del 2017, les indicó a ambas servidoras del yerro incurrido y puntualmente que se echaba de menos el informe relativo a la recusación interpuesta. Dijo, el 26 de julio del 2019, se dictó el acto final ASHRF-ENF-397-2019, en él se propuso la sanción de despido sin responsabilidad patronal, sin que contara dicho acto con la debida motivación. Señaló, interpuso recurso de revocatoria con apelación en subsidio, siendo la revocatoria resuelta por resolución del Área de Salud Horquetas ENF-421-2019, de las 09:00 horas del 14 de agosto del 2019, mediante la que determinó que, a pesar de saber que el proceso se encontraba prescrito, esto procedía sólo para los hechos supuestamente ocurridos el 05 de mayo del 2017 y se mantuvo el despido sin responsabilidad por el hecho sucedido el 18 de junio del 2017. La apelación en subsidio dijo, fue resuelta sin lugar por resolución ASHF-DG-0760-2019 de las 08:00 horas del 22 de agosto del 2019. Reprochó, en la interposición de la sanción, no se respetó el principio de proporcionalidad y se violentó la gradualidad de las sanciones tipificadas en el artículo 231 de la Normativa de Relaciones Laborales vigente en la CCSS, aduciendo que se le aplicó el despido, sin considerar que en más de veinte años de servicio nunca tuvo faltas disciplinarias, por lo que la sanción resulta desproporcionada e irrazonable. Refirió, la conducta acusada no ha sido reglada por parte de la CCSS y ni existen protocolos, directrices o circulares, que le indique a las personas trabajadoras del Área de Salud de Horquetas de Sarapiquí, que los niños con una temperatura superior a los 38.5°C, deban ser reportados con la Jefa de Enfermería, para que esta gire la orden de priorizar para que sea atendido lo antes posible. Mencionó, quedó demostrado que en dicha Área de Salud no tenía clasificación de pacientes de Triage para emergencias, sino que se atendía por la alerta que daba el auxiliar de enfermería y el médico disponía la prioridad en la atención, de lo cual, en los dos casos imputados, ella no fue informada. También adujo que fue doblemente sancionada por las faltas supuestamente cometidas el 18 de junio del 2017, pues ya hubo una sanción previa, por cuanto el Dr. Valenciano -jefatura directa en el Servicio de Consulta Externa- le llamó la atención por lo sucedido, lo que se equipara a una sanción. Peticionó: *“1. Declarar con lugar la presente demanda en todos sus extremos. 2. Declarar prescrita la potestad disciplinaria del patrono en relación con las faltas atribuidas a mi representada. 3. Declarar que a mi representada se le ha violado su Derecho de Defensa y Debido Proceso y Derecho de Defensa (sic) y en consecuencia su despido deviene en absolutamente nulo. 4. Declarar la nulidad absoluta de la resolución final N° ASHRF-ENF-397-2019, del 26 de julio de 2019 y de todas las actuaciones llevadas a cabo dentro del procedimiento disciplinario N° 103-17. 5. Se exonere de toda responsabilidad a mi representada, por los hechos que se le atribuyeron en el procedimiento disciplinario N° 103-17. 6. Se reponga a mi representada en la situación previa al acto que dio origen a la acción. 7. Que se ordene el pago de salarios caídos, desde su efectivo despido y hasta su efectivo pago. 8. Que conforme lo dispone el artículo 545 del Código de Trabajo, se ordene el pago de daños y perjuicios en favor de mi representada, los cuales consisten en: DAÑO MORAL: consistente en que, desde el momento de la suspensión en el 2017 a la fecha, la actora ha vivido una situación de violencia activa por parte de la CCSS (...) que se estima en la suma de SETENTA Y CINCO MILLONES DE COLONES. DAÑO MATERIAL: Al dejar a mi representada sin su empleo, sin salario y en medio de una situación de salud precaria, pues fue sometida a cirugías, tratamientos, medicamentos, consultas médicas y en general una desmejora en su salud física y emocional (...) que se estima en la suma de VEINTICINCO MILLONES DE COLONES. Para un total de daño moral y material de CIEN MILLONES DE COLONES. 1. (sic) Que, sobre las sumas otorgadas en sentencia, se reconozcan los intereses e indexación que correspondan, esto desde el efectivo despido y hasta su efectivo pago. 2. (sic) Que se condene a la demandada al pago de las costas de este proceso, las que se solicita se fijen en un 20% del total de la condenatoria y se otorguen intereses sobre tal monto”*. La representación de la CCSS contestó en forma negativa la demanda, interpuso la defensa previa de incompetencia debido a la materia y la excepción de falta de derecho. Mediante resolución 1017 de las 10:39 horas del 27 de agosto del 2020, el Juzgado de Trabajo del II Circuito Judicial de la Zona Atlántica, se declaró incompetente en razón de la materia y ordena la remisión de los autos al Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda. Por auto de las 08:38 horas del 21 de octubre del 2020, la Jueza Tramitadora de turno del Tribunal Contencioso Administrativo, tuvo por contestada en tiempo y forma la demanda. El 3 de febrero del 2021, se celebró la Audiencia Preliminar en la cual, la representación de la parte actora ratificó sus pretensiones. En sentencia 085-2021-VII de las a las ocho horas del veintitrés de setiembre de dos mil veintiuno, el Tribunal Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda, Sección Séptima, integrado por Francisco Hidalgo Rueda, Gustavo Irías Obando y Karla Alexandra Madriz Martínez, acogió la excepción de falta de derecho, declaró sin lugar en todos sus extremos la demanda y, como parte vencida, le condenó al pago de las costas procesales y personales.

II. En su escrito de impugnación, el recurrente desarrolla su oposición a lo resuelto en sentencia sin citar los motivos concretos de casación, ni cita las normas que considera infringidas; es decir, no engarza su oposición a motivos y normas concretas que

permitan sustentar la modificación de la sentencia. Así, algunos de sus reproches carecen no solo de una exposición clara y precisa propia de la sede casacional, sino que, en todo caso, por sus debilidades argumentativas, fácticas y normativas, carecen de la fuerza suficiente para quebrar el fallo, no solo por su falta de formalidad, sino por carecer de los elementos de fondo que permitan determinar el sustento fáctico y normativo de lo impugnado en la sentencia. No obstante, esta Cámara procederá a conocer los reproches que son posibles deducir de su escrito y que cuentan con embates concretos que sí pueden, por deducción, enmarcarse en motivos de casación.

Motivo de forma

III. En el **primer** agravio de este tipo acusa falta de fundamentación. Explica, el Tribunal en la sentencia no resolvió sobre todos los puntos planteados en la demanda. Detalla, en cuanto al planteamiento ligado a la recusación, el Tribunal solamente se refirió diciendo que esta fue resuelta fuera de los plazos de ley, y omitió referirse al argumento expuesto en la demanda que versaba sobre que, a pesar de que el órgano tenía la competencia suspendida por la recusación, procedieron a dictar una serie de resoluciones que devienen en nulas, puesto que fueron dictadas de forma ilegal, de conformidad con lo dispuesto en el inciso 1) del artículo 237 de la Ley General de la Administración Pública.

IV. Esta Cámara ha sido constante en explicar que, ante un reclamo por violación a las normas del debido proceso, se debe no solo producir una infracción grave a las disposiciones esenciales e irrenunciables del procedimiento, sino que estas tienen que haber provocado un perjuicio a quien reclama. Es decir, en atención a los principios de improcedencia de la nulidad por la nulidad misma y, de trascendencia, según los cuales, no hay nulidad sin agravio, necesariamente cuando la persona afectada realiza su reclamo debe exponer cuál es el perjuicio que se le causó, pues de lo contrario, se estaría pretendiendo la antigua aplicación formalista, de decretar la nulidad por la sola infracción normativa; lo que es discordante con el derecho procesal moderno. En este caso, si bien lleva razón el casacionista en cuanto a que la sentencia es omisa respecto del argumento presentado sobre el dictado de actos en el periodo de interposición de la recusación, lo cierto es que tal indolencia no produce el quebranto de lo fallado por los siguientes motivos. Del análisis de las resoluciones acusadas como dictadas en el íter procesal, en el que se encontraba sin resolver la recusación, se evidencia que ninguna de ellas se refiere a un aspecto medular del proceso, sino que, por el contrario, corresponden a resoluciones de trámite que en nada afectaron ni el derecho de defensa, ni el debido proceso como tal. En todo caso, en su reproche el casacionista omite detallar de qué forma el hecho acusado, de incorporarse a la sentencia, cambiaría lo resuelto por las personas juzgadoras, pretendiendo entonces la aplicación de una nulidad por ella misma, lo cual, como ya señalamos, es una posición que esta Cámara no comparte. Así, lo que procede es el rechazo del agravio.

Motivo de fondo

V. En el **primer** reproche de fondo acusa indebida interpretación del artículo 121 *ter* de la Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS. Aduce, contrario a lo interpretado por el Tribunal, a partir de lo dispuesto en ese numeral, someterse a una medida alterna no es una prerrogativa, es un derecho. Explica, no se discute en el proceso la posibilidad o no, o la obligación de la demandada, de acogerse a una medida alterna, sino del debido procedimiento que tenía que llevarse para que pudiera acogerse a ese derecho, lo que le fue negado de forma arbitraria y que no fue revisado por ese Tribunal.

VI. Sobre este punto en la sentencia se explicó que la recusación resuelta en forma dilatada, la denegatoria de aplicar una resolución alterna debido a la gravedad de la falta, la medida cautelar de suspensión del cargo con goce de salario impuesta a la otrora funcionaria y prorrogada por espacio superior a dos años, no tienen la virtud de generar la nulidad del procedimiento administrativo. En cuanto a la denegatoria de la posibilidad de una resolución alterna, se explicó, jamás podría obligarse a la Administración a acceder a este mecanismo, pues lo cierto es que el principio general de cualquier tipo de conciliación es la aquiescencia de voluntad de todas las partes involucradas. Detalló, precisamente en la Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS, el numeral 121 *ter*, regula tan solo la probabilidad para aplicar el procedimiento que debe seguirse para la aplicación de una medida alterna, la cual debe contener una solicitud por escrito de tal requerimiento; no obstante, se dijo, en este caso, tal y como quedó acreditado, con el oficio ASHRF-JEENF-417-2017 del 07 de noviembre del 2017, la Dirección de Enfermería del Área de Salud Horquetas - Río Frío comunicó la resolución de las 09:57 horas del 06 de noviembre del 2017. En esa resolución, la Dra. Patricia Ulate Figueroa rechazó la solicitud de la servidora encausada para aplicar un mecanismo alternativo al procedimiento administrativo, dada la negativa expresada por los funcionarios que presentaron las quejas ante la gravedad de las faltas. Señaló, tal negativa, bajo ningún punto de vista puede considerarse como violatoria de su derecho de defensa ni del debido proceso.

VII. En concreto, el agravio del recurrente gira en torno a que considera lesionado su derecho de defensa, porque, en su criterio, no se llevó a cabo el procedimiento para acogerse a una medida alternativa, denegándose de forma arbitraria. Al respecto, el numeral acusado como indebidamente interpretado señala: "**Artículo 121 *ter*: Requisitos que deberán ser cumplidos para la aplicación de mecanismos alternos al procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial.** Sometimiento voluntario por parte del trabajador. Para tales efectos, la jefatura deberá informar a sus trabajadores de la posibilidad de hacer uso de los mecanismos indicados en el artículo anterior. Solicitud por escrito de la aplicación de una medida alterna al procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial. Señalar un lugar o medio para recibir notificaciones. En faltas de naturaleza patrimonial solo podrá solicitarse la aplicación de la reparación integral del daño. No haber sido sancionado, disciplinaria ni patrimonialmente, en los últimos 5 (cinco) años anteriores a la solicitud de aplicación de mecanismos alternos al procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial. No haber disfrutado en los últimos 5 (cinco) años anteriores a la solicitud de aplicación de mecanismos alternos al procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial de uno de dichos mecanismos. No podrá solicitarse la aplicación de los mecanismos alternos al procedimiento administrativo disciplinario y/o patrimonial cuando se trate de faltas relacionadas con hostigamiento o acoso sexual. Tampoco podrán ser solicitados cuando por los mismos hechos que se pretende investigar exista un proceso penal en curso. En caso de procedimientos administrativos por acoso laboral, deberá de previo a autorizarse la aplicación del mecanismo solicitado, contar con la aceptación del denunciante. En todos los casos deberá existir satisfacción de la persona afectada por la presunta falta, ya sea un particular, un funcionario de la Caja o la jefatura, en la medida adoptada. En el supuesto de que el presunto responsable no cumpla con el mecanismo alterno aprobado, la jefatura deberá ordenar el inicio del respectivo procedimiento administrativo o disponer la continuación del procedimiento en la fase en que este hubiese sido suspendido. (Así adicionado mediante sesión N° 8878 del 8 de diciembre del 2016)". De la confrontación de esa

norma con lo resuelto por el Tribunal, no encuentra esta Cámara que exista el yerro acusado. En efecto, tal y como señala en Tribunal, la norma regula la posibilidad de que, a solicitud de la persona encausada, se tramite una medida alternativa; no obstante, también señala el cardinal transcrito, que para esto deben contarse con algunos supuesto de hecho, entre los que están: “*En todos los casos deberá existir satisfacción de la persona afectada por la presunta falta, ya sea un particular, un funcionario de la Caja o la jefatura, en la medida adoptada*” Así, si quedó demostrado en el proceso que, administrativamente se determinó que las jefaturas denunciantes presentaron su oposición a la aplicación de tal medida, es cierto, como lo dice la sentencia, que no se cumplieron entonces el supuesto de hecho necesario para la aplicación de esa norma y por consiguiente, al menos en ese sentido, no se observa lesión alguna en la tramitación proceso disciplinario seguido. Por lo anterior, al no evidenciarse el yerro acusado, procede el rechazo del agravio.

VIII. En el **segundo** reproche acusa violación de los principios de razonabilidad y proporcionalidad e indebida valoración de la prueba. Explica, el Tribunal no tomó en cuenta que el paciente [Nombre 001], quien tenía 40.5 C de fiebre, llegó a las 9:22 pm, a las 9:35 pm se le tomaron signos y la hoja se colocó en el estante donde los médicos las toman para el llamado de atención de los pacientes. Dice, si bien es cierto, su hoja de atención no se colocó de primera en la atención, hecho que no se le puede endilgar porque no tenía conocimiento de la temperatura de este paciente ya que fue su compañera la que tuvo a cargo de él, lo cierto es que, dice, está debidamente acreditado que fue atendido por el médico a las 9:50 pm, de manera que resulta desproporcionado un despido sin tener faltas disciplinarias previas en más de veinte años de servicio, pues lo que esperó el niño fueron unos minutos en su atención y no tuvo ninguna complicación ni hubo daño por esa espera. Adujo, esto se acreditó de la prueba documental y testimonial que consta en autos. Añadió, misma situación tuvo lugar con la otra menor, quien, según las hojas de atención médica, ingresó con una temperatura de 39.5 C° y debía priorizarla en la atención del Servicio de Emergencias, por lo que considera no se respetó el principio de proporcionalidad en la aplicación de la sanción y se violentó la gradualidad de las sanciones tipificadas en el artículo 231 de la Normativa de Relaciones Laborales vigente en la CCSS. Sostiene, al respecto, se aportó minuta del libro de actas de fecha 15 de mayo de 2017, donde indicó el Dr. Zamora que cree que hablando se puede resolver la situación y del 22 de mayo de 2017 donde el Dr. Murillo señala que lo sucedido se puede tratar personalmente y llegar a una adecuada solución, por lo que considera, un despido es desproporcional e irrazonable en virtud de la buena conducta que como trabajadora durante más de veinte años en la institución, ante una eventual falta que no tuvo ningún perjuicio para ninguno de los involucrados. Adiciona, en el caso de las dos personas menores de edad, ambas fueron dadas de alta después de ser atendidas y sin que ameritaran una atención invasiva, únicamente se les aplicaron medicamentos de uso comercial, de manera que tampoco se causó un daño a la imagen de la institución, no hubo quejas de las personas usuarias, y dice, la testigo Nury Zúñiga Baltodano madre del menor cuya atención generó la supuesta falta, fue clara en indicar que su hijo no sintió ninguna molestia.

IX. En lo que respecta a este tema, el Tribunal explicó, como primer punto, que a nada conduce el alegato de que era una funcionaria con una trayectoria de muchos años de servicio en la institución, toda vez que su récord laboral no puede servir como una patente de corso para eximirla por sus eventuales faltas ni tampoco para limitar la potestad disciplinaria administrativa, en este caso de la CCSS. Agregó, el hecho de que nunca se le hubiese sancionado, implica *per se* que la primera corrección a imponer deba ser la menor, sin importar la falta cometida pues, para ello, el ordenamiento jurídico ha dispuesto categorizar precisamente las faltas en leves, graves o gravísimas, según sea el tipo de infracción cometida por la persona servidora. Dijo, en el caso particular, la propia Normativa de Relaciones Laborales de la CCSS en los artículos 230 y 231 regula el tema de las faltas, estableciendo precisamente la primera de las normas citadas como parámetros de calificación, el grado de culpa, dolo o negligencia del denunciado, así como el rango jerárquico, la naturaleza de las funciones, el impacto en el servicio y la reincidencia en casos similares; por su parte, la segunda norma aludida, cita como posibles sanciones la amonestación escrita, la suspensión sin goce de salario hasta por treinta días y el despido sin responsabilidad patronal. Por lo que, señaló, la determinación de la sanción aplicable obviamente deberá en todo caso ser lógica y acorde con las circunstancias de hecho que rodean cada caso concreto, en estricta observancia a los principios de razonabilidad y proporcionalidad constitucionales que informan la totalidad del ordenamiento jurídico vigente. Respecto a la razonabilidad, cito jurisprudencia de la Sala Constitucional que ha señalado “*un acto limitativo de derechos es razonable cuando cumple con una triple condición: debe ser necesario, idóneo y proporcional*”; y, en cuanto a la razonabilidad del acto público sostuvo, debe considerar si se encuentran presentes sus componentes intrínsecos: legitimidad, idoneidad, necesidad y proporcionalidad, siendo que la propia jurisprudencia constitucional ha señalado al respecto: “*(...) la proporcionalidad en sentido estricto dispone que aparte del requisito de que la norma sea apta y necesaria, lo ordenado por ella no debe estar fuera de proporción con respecto al objetivo pretendido, o sea, no le sea "exigible" al individuo (...)*”. Explicó, en el caso concreto, no se presenta una desproporcionalidad manifiesta entre la falta cometida por la funcionaria y la sanción impuesta, la cual resulta acorde con los parámetros de equidad y razonabilidad, pues la Administración llegó al convencimiento de que el 18 de junio de 2017, estando la Dra. Eylon Hernández González a cargo del turno de Enfermería de 02:00 p.m. a 10:00 p.m. en el Servicio de Emergencias, no priorizó la atención a dos pacientes para remitirlos de inmediato a valoración médica debido a la temperatura alta de los usuarios, comprobándose en el procedimiento administrativo, que en ninguno de los casos la citada enfermera le comunicó al médico de turno, Dr. Keylor Valenciano Vargas, para su valoración inmediata por la condición que reflejaban los pacientes y que ameritaban una pronta atención, toda vez que se trataba de dos menores de edad que habían llegado con temperaturas de 39.5°C y 40.5°C, siendo que no priorizó el traslado de los pacientes para la valoración médica de inmediato, provocando con ello el riesgo de los menores por la falta de atención oportuna. Así las cosas, indicó, la negligencia de la entonces funcionaria de los servicios de salud, destacada precisamente en el Servicio de Emergencias, donde resulta lógico deducir que los pacientes llegan buscando una atención rápida y prioritaria, resulta inexcusable, pues cualquier persona con sentido común, aún sin conocimientos médicos, puede suponer que un menor de edad con el grado de temperatura que llegaron los involucrados, tiene comprometido su estado de salud e incluso la vida misma, derechos que tienen raigambre constitucional, por lo que la sanción de despido sin responsabilidad patronal, contrario a lo alegado, resulta ser razonable y proporcional.

X. El agravio debe rechazarse. Del análisis de lo resuelto tanto en sede administrativa como en la sentencia impugnada, se evidencia que la sanción impuesta lo fue debido a que, reiteradamente, la actora actuó de forma negligente y sin seguir los parámetros de atención médica de dos personas menores de edad, que, por su condición de salud requerían prioridad. Ese hecho

generador de responsabilidad no ha sido desacreditado, ni, como bien señala el Tribunal, podría verse mermado por los antecedentes de la actora, ni porque la negligencia no tuviera repercusiones mayores, puesto que lo analizado en el proceso disciplinario es el incumplimiento a sus labores por parte de la actora y no las eventuales consecuencias. Ahora bien, tratándose del área de salud y de atención de personas menores de edad, encuentra esta Cámara que el seguimiento de los procedimientos para brindar los servicios médicos son de una relevancia trascendental y de alto contenido social, pues corresponde a la salud de una población sensible; por lo que consecuentemente su incumplimiento tendrá consecuencias de esa misma intensidad. Así, al estar frente a una conducta omisa reiterada y que pone en peligro la vida de menores de edad, encuentra esta Sala que la sanción impuesta es razonable y proporcional. Por lo anterior, procede el rechazo del agravio.

XI. En el **tercer** motivo acusa violación de los razonabilidad y proporcionalidad respecto de la condenatoria en costas. Sostiene, yerra el Tribunal cuando dice que no le asiste motivo para litigar, porque, sustenta, es evidente que le asiste el derecho y el acceso a la justicia para poder someter a revisión de los Tribunales el despido de que fue objeto.

XII. En cuanto a las costas, la sentencia señaló que procede la condena a la actora, al amparo del artículo 193 del Código Procesal Contencioso Administrativo, puesto que resultó parte vencida y sin que exista motivo alguno para aplicar la dispensa establecida en la norma de rito.

XIII. El numeral 193 del CPCA, establece como regla general la condenatoria en costas al vencido y contempla como excepciones posibles a esa condena cuando: "a) *La sentencia se dicte en virtud de pruebas cuya existencia verosíblemente no haya conocido la contraria y, por causa de ello, se haya ajustado la oposición de la parte.* b) *Por la naturaleza de las cuestiones debatidas haya existido, a juicio del Tribunal, motivo bastante para litigar.* Aduce el recurrente que debió aplicarse la exoneración prevista en dicho numeral, al existir motivo suficiente para litigar debido al derecho a revisar la legalidad de su despido. Esta Cámara no concuerda con esa posición. El precepto con el cual pretende sustentar la exoneración en costas –artículo 193 inciso b) del Código Procesal Contencioso Administrativo-, habilita la exención en caso de que, por la naturaleza de lo reclamado, se pueda colegir que el debate era necesario para dilucidar a quién asistía el ordenamiento. Tomando en cuenta que la parte actora no alcanzó a acreditar sus alegatos respecto a vicios en los actos impugnados, y, por el contrario, se evidencia que aquellos fueron dictados en total apego a la normativa y resultan razonables y proporcionales, no estima esta Cámara que el litigio revistiera necesidad para dilucidar la validez de lo actuado por la CCSS. Así, como bien resolvió el Tribunal, lo procedente es la aplicación de la condena en costas a la parte perdedora, por ser, como se dijo, la regla procesal. Entonces, en lo resuelto no se observa quebranto normativo y, por consiguiente, el reparo debe denegarse.

POR TANTO

Se declara sin lugar el recurso. Las costas a cargo de quien lo interpuso. KARIASM

□□□□□□□□□□□□□□□□

GEALFYDZ15161

LUIS GUILLERMO RIVAS LOAICIGA -
MAGISTRADO/A

□□□□□□□□□□□□□□□□

CSCAMS9DLY461

ANA ISABEL VARGAS VARGAS -
MAGISTRADO/A

□□□□□□□□□□□□□□□□

CYD7Y473RWZU61

DAMARIS VARGAS VÁSQUEZ -
MAGISTRADO/A

EXP: 20-000816-0929-LA

Teléfonos: (506) 2295-3658 o 2295-3659, correo electrónico sala_primera@poder-judicial.go.cr

Clasificación elaborada por TRIBUNAL CASACIÓN CONTENCIOSO ADM del Poder Judicial. Prohibida su reproducción y/o distribución en forma onerosa.

Es copia fiel del original - Tomado del Nexus PJ el: 03-01-2024 15:25:02.