

Tribunal de Casación Contencioso Administrativo y Civil de Hacienda

Resolución Nº 00189 - 2023

Fecha de la Resolución: 27 de Octubre del 2023 a las 09:40
Expediente: 19-000359-0173-LA
Redactado por: Damaris Vargas Vásquez
Clase de asunto: Proceso de conocimiento contencioso administrativo
Analizado por: TRIBUNAL CASACIÓN CONTENCIOSO ADM

Sentencias del mismo expediente

Contenido de Interés:

Tipo de contenido: Voto unánime

Rama del Derecho: Contencioso Administrativo

Tema: Sentencia

Subtemas:

- Consideraciones acerca de la configuración del vicio de falta de determinación clara y precisa de los hechos.

"III.- Sobre el vicio de la falta de determinación clara y precisa de los hechos, la Sala Primera ha indicado...: "IV.- Uno de los elementos esenciales de cualquier sentencia es la fijación del cuadro fáctico que se logra inferir de los elementos probatorios incorporados al proceso con base en la valoración realizada por los juzgadores, según las reglas de la sana crítica (artículo 82 del CPCA), y en atención a las normas jurídicas aplicables al caso concreto, toda vez que estas permiten establecer cuáles hechos adquieren relevancia jurídica (sobre este aspecto, véanse los fallos no. 502-2010 de las 8 horas 45 minutos del 30 de abril de 2010 y no. 300-2018, de las 13 horas 30 minutos del 5 de abril de 2018). Resulta claro, entonces, desde el punto de vista procesal, la violación puede producirse por haberse fundado el Tribunal en medios probatorios ilegítimos o introducidos en forma ilegal al proceso o por una defectuosa formulación (falta de determinación clara y precisa de los hechos). Este último vicio se produce cuando el Tribunal, al establecer el cuadro fáctico pertinente para el caso concreto, formula uno o varios hechos de manera confusa, de forma tal que no sea posible tener un adecuado entendimiento de cuál es la situación fáctica que pretende explicitar, o bien, cuando exista una contradicción en el elenco de hechos probados de tal alcance, que imposibilite tener certeza sobre la valoración realizada por los juzgadores al deliberar. En esa misma línea, si de manera diversa, se trata de cuestionamientos relativos a si la fijación de los hechos realizada resulta acorde o no a las pruebas, ello excedería el ámbito propio de esta causal, configurándose una de índole sustantivo (Sala Primera, no. 1407 de las 16 horas del 18 de octubre de 2012). Así las cosas, es claro desde esa óptica, que la causal adjetiva contemplada en la normativa procesal contencioso administrativa no atañe a la correspondencia entre los hechos tenidos por acreditados con la prueba constante en el expediente, sino a una formulación confusa de las situaciones fácticas tenidas por probadas, de forma que no sea posible tener certeza en cuanto al hecho tenido por acreditado; o que entre estos exista tal contradicción, que impida establecer la valoración realizada".

... Ver menos

Sentencias Relacionadas

Contenido de Interés:

Tipo de contenido: Voto unánime

Rama del Derecho: Contencioso Administrativo

Tema: Principio protector **laboral**

Subtemas:

- Generalidades y aplicación ante despido por llegadas tardías.

Tema: Despido

Subtemas:

- Generalidades del principio protector **laboral** y aplicación en caso de llegadas tardías.

"VI.- Tocante al primer y segundo motivos, para esta Cámara es claro, los cargos acometen solo parcialmente contra los argumentos del Tribunal. Nótese bien, para los juzgadores existen varias razones que, en su criterio, permiten aplicar el numeral 117 del Reglamento Autónomo del BCCR. En esa línea, -en primer orden-, el Tribunal considera que dicha norma es aplicable en el caso concreto, de conformidad con lo expuesto en una norma de rango superior, (Principio Protector en materia **laboral**), dispuesta por el mandato 17 del CT, que en lo literal establece: "Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social". Citan también para ello los jueces, un fallo de la Sala Segunda, según el cual, el principio protector debe entenderse en la línea de que la

normativa **laboral** debe conducir, en caso de duda, a la solución que más favorezca al trabajador. Tal ha sido el razonamiento del Tribunal, que al examinar en detalle el caso concreto, consideró que, en aplicación del principio protector, lo procedente era aplicar el mandato 117 del Reglamento Autónomo del BCCR. Agregó a ello que además se trataba de un funcionario con 28 años de servicio, quien, en virtud de la longeva relación **laboral**, ya no tenía el deber de realizar la marca de ingreso a sus funciones. De ahí, el recurrente solo ataca parcialmente lo resuelto, pues enfoca sus alegatos en el hecho de que el Tribunal aplicó el mandato 117 ibidem, en lugar del 124 inc e) del Reglamento Autónomo de cita, y que con ello no solo se violenta la norma reglamentaria sino el principio de legalidad, sin mencionar, ni atacar, que la razón de fondo por la cual el Tribunal aplica el numeral 117 ibidem, responde a un criterio de aplicación legal y jurisprudencial sustentado en el principio protector en materia **laboral**. Dicha argumentación de los juzgadores no ha sido atacada por el casacionista, en modo que pudiera haber sido quebrado el fallo. No se esbozan argumentos por parte del casacionista que pudieran haber cuestionado la validez o aplicabilidad de los argumentos del órgano enjuiciador. Por esa razón, es el criterio de este Tribunal de Casación, que el recurso extraordinario de análisis no resulta útil a fin de combatir lo expuesto por los juzgadores, de donde se sigue su inadmisibilidad.

VII.- Tocante al tercer cargo del actor, resulta evidente, como se explicara con anterioridad, el Tribunal basó su tesis en la aplicabilidad al caso concreto del principio protector en sede **laboral**, acorde a lo cual, en caso de duda, debe interpretarse en favor del trabajador. En la especie, para los juzgadores, dado que una norma permitía aplicar una sanción menor por la misma conducta, estos, en aplicación de dicho principio, optaron por la de menor afectación al trabajador. Ahora bien, de lo razonado y expuesto, resulta irrelevante que, en la especie, al actor con anterioridad se le haya apercibido por dos llegadas tardías o no, pues, aún en ese supuesto, ello no está dirigido a combatir, -ni a la sazón impacta-, el razonamiento esbozado por el Tribunal, en el sentido de que, en virtud de un principio **laboral**, como el denominado principio protector, resultaba procedente optar por la norma de menores consecuencias para el trabajador, aquí actor. Así las cosas, es claro, a este punto, dicho aspecto no ha sido combatido ni enfrentado con argumentaciones válidas por el casacionista, razón que obliga al rechazo de la censura".

... Ver menos

Citas de Legislación y Doctrina

Texto de la Resolución



□□□□□□□□□□□□□□□□

Exp. 19-000359-0173-LA

Res. 000189-F-TC-2023

TRIBUNAL DE CASACIÓN DE LO CONTENCIOSO ADMINISTRATIVO Y CIVIL DE HACIENDA. San José, a las nueve horas cuarenta minutos del veintisiete de octubre de dos mil veintitrés.

Proceso de conocimiento de **Alexander Morales Hidalgo**, vecino de Santo Domingo de Heredia, representado por Marvin Gustavo Hernández Picado, contra el **Banco Central de Costa Rica** (en lo que sigue BCCR) y la **Superintendencia General de Seguros** (en adelante SUGESE), ambos representados por Luis Alejandro Rojas Lizano. Todas las personas mencionadas son mayores de edad y los representantes son abogados y tienen la condición de apoderados especiales judiciales.

Redacta la magistrada Jiménez Ramírez

CONSIDERANDO

I.- Alexander Morales Hidalgo, demandó al BCCR y a la SUGESE. Dijo, inició su relación laboral con el BCCR el 16 de abril de 1990, por lo que cuenta con más de 28 años de laborar para dicho ente. Agregó, padece de "Síndrome de Meniere", enfermedad crónica que afecta el oído interno, lo cual le ocasiona severos mareos, pérdida de audición (oído izquierdo en el caso de mi representado) y un zumbido muy fuerte en el oído llamado "tinnitus". Agregó, también sufre de depresiones constantes y trastornos ansiosos, en parte ocasionados por esta enfermedad, y por problemas laborales y financieros. Alegó, debido a los fuertes mareos que le aquejan, en momentos de crisis esta enfermedad le impide movilizarse e incluso levantarse de la cama, asimismo trasladarse o permanecer atento a una audiencia. Relató, se le abrió procedimiento disciplinario el cual fue notificado en su casa de habitación el 4 de octubre de 2018, por supuestas llegadas tardías durante agosto de 2018. Reveló, la notificación de dicho procedimiento se realizó mientras estaba incapacitado por dicha enfermedad. Estipuló, el 8 de octubre de 2018, mediante correo electrónico comunicó al Órgano Director del Procedimiento, que se encontraba incapacitado hasta el 18 de noviembre de 2018. Prosiguió, no obstante, dicho órgano decidió continuar en su ausencia, por lo que nunca tuvo la posibilidad de defenderse. Añadió, la incapacidad se ha extendido hasta esa data. Analizó, el 8 de enero de 2018, se le comunicó el acto final de despido, lo cual le tomó por sorpresa ya que continuaba incapacitado y lo había comunicado con tiempo, por lo que no supuso que la audiencia se realizaría. Precisó, recurrió la resolución, sin embargo, a esa data no había tenido respuesta. Consideró, por ser un funcionario que tenía más de 20 años en la institución, "gozaba del beneficio de no control de puntualidad", lo que implica que, en el eventual caso de llegadas tardías, no puede justificarlas en el Sistema Integrado de Recursos Humanos, sino que puede realizarlo únicamente ante solicitud expresa de su jefatura. Adujo, no existe una práctica o procedimiento establecido para justificar las tardías en los casos de funcionarios que gozan de este beneficio. Advirtió, aproximadamente en octubre de 2017, ya había tenido una situación similar de tardías producto de su enfermedad, ante lo cual la Dirección de División le requirió justificarlas, lo

cual se realizó y las tardías fueron justificadas, sin que mediara apercibimiento ni sanción alguna en ese momento. Estipuló, la resolución del acto final fundamenta su decisión en que no justificó a tiempo las tardías endilgadas (de las cuales hay una incluso de 38 segundos), asimismo, que ya había sido apercibido en el pasado. Endilgó, ambas justificaciones son falaces, la primera de ellas en el entendido que no existe procedimiento alguno para justificarlas, únicamente ante el requerimiento de la jefatura (lo cual nunca ocurrió), y la segunda, en que nunca existió un apercibimiento o sanción previa, únicamente el caso del 2017 en que le fueron justificadas las ausencias ante la solicitud de la jefatura. Especificó, dice la resolución: "En el presente caso existen indicios claros de reincidencia de llegadas tardías por parte del funcionario investigado, así como de un apercibimiento informal que la jefatura le realizó, no hace mucho tiempo, tal y como el mismo señor Morales Hidalgo lo reconoce en su escrito recursivo de forma expresa". Observó, en primer lugar, la palabra reincidencia implica el supuesto cometimiento de falta disciplinaria en el pasado, lo cual no ha ocurrido, las tardías que se mencionan fueron debidamente justificadas, por lo que nunca existió falta disciplinaria. Concluyó, en segundo lugar, el supuesto hecho ocurrió a finales de 2017, es decir, más de un año atrás, por lo que no es hace "poco tiempo". Solicita en sentencia: 1) Se declare ilegal su despido y se condene a los codemandados a su reinstalación en el puesto que venía ocupando, con las mismas condiciones laborales, anulando el procedimiento sancionador; 2) Se condene a los codemandados al pago de los salarios caídos, aguinaldo, vacaciones, anualidades, salarios escolares y aumentos de ley; 3) Sobre los anteriores montos, se les condene a pagar los intereses legales y moratorios, así como la indexación, desde el momento en que fueron debidos y hasta su efectivo pago; 4) Se condene a los codemandados al pago de ambas costas del proceso. El BCCR opuso las excepciones de falta de: competencia, litisconsorcio pasivo necesario incompleto (solicitó tener como demandado a la SUGESE), legitimación pasiva y derecho. El Juzgado de Trabajo del Primer Circuito Judicial de San José, se declaró incompetente, arrojándose el Tribunal Contencioso el conocimiento en resolución de las 9:25 horas del 13 de enero de 2020. Asimismo, integró a la litis a la SUGESE, quien contestó en forma negativa y opuso la falta de derecho. El Tribunal conformado por los jueces Jonathan Canales Hernández, Laura García Carballo y Billy Manuel Araya Olmos, declaró la falta de legitimación pasiva de la SUGESE, e improcedente la acción dirigida en su contra. Desestimó la excepción de falta de legitimación pasiva opuesta por el BCCR, acogió la falta de derecho en cuanto a las pretensiones rechazadas y denegó esa defensa en cuanto a los extremos petitorios declarados con lugar. Declaró parcialmente con lugar la demanda en contra del BCCR. Anuló parcialmente las resoluciones del Superintendente General de Seguros, SGS-2194-2019 de las 9 horas del 4 de enero del 2019 y SGS-R-2208-2019 de las 11 horas del 26 de febrero de ese mismo año, en cuanto decidieron despedir sin responsabilidad patronal al actor, en su lugar ordenaron suspenderlo sin goce de salario por 15 días hábiles. Declaró que la sanción de suspensión sin goce de salario fue debidamente cumplida el 20 de marzo de ese año. Ordenó reinstalar al actor en el puesto de Profesional en Gestión Bancaria 2 en la División Jurídica de la SUGESE, en las mismas condiciones que tenía en el momento de su despido. Ordenó indemnizar al actor en el período en que se ejecutó el despido que en este acto se anula, o sea, entre los días 28 de febrero del 2019 y el 11 de junio del 2020, los siguientes extremos: salarios caídos; decimotercer mes (aplicando la Ley de Pago de Aguinaldo a Servidores de Instituciones Autónomas, N° 1981 del 9 de noviembre de 1955), el salario escolar (aplicando el Decreto Ejecutivo N° 23495-MTSS de 19 de julio de 1994 y sus reformas), lo mismo que las cuotas con la Caja Costarricense de Seguro Social y demás cargas sociales, así como deducciones legales e impuestos derivadas de la relación de empleo público. En caso de que no se hubieran disfrutado, reconoció las vacaciones del período, y el pago de intereses legales según el mandato 1163 del Código Civil sobre las sumas otorgadas, desde el momento en que se debieron devengar y hasta la fecha de su efectivo pago, a determinar en ejecución de sentencia. Rechazó la indexación y la nulidad del procedimiento administrativo. Inconforme la parte accionada acude a casación.

Recurso por razones procesales

II.- La parte accionada formula un **único** cargo de esta naturaleza. Alega falta de determinación clara y precisa en la sentencia, de los hechos acreditados por el Tribunal. Esboza, en el escrito de demanda, en el hecho octavo, la parte actora señala: "*Octavo: Aproximadamente en octubre de 2017 mi representado ya había tenido una situación similar de tardías producto de su enfermedad, ante lo cual la dirección de división le requirió justificarlas, lo cual se realizó y las tardías fueron justificadas. No existió apercibimiento ni sanción alguna en ese momento*". Por lo anterior, estimó, en la sentencia recurrida, se presenta una falta de determinación clara y precisa, de los hechos acreditados por el Tribunal, al haberse omitido tener por acreditado un hecho que la propia parte actora trajo a colación y que resulta de cabal importancia, para "desincentivar" la tendencia proteccionista expuesta por el tribunal en su resolución.

III.- Sobre el vicio de la falta de determinación clara y precisa de los hechos, la Sala Primera ha indicado...: "*IV.- Uno de los elementos esenciales de cualquier sentencia es la fijación del cuadro fáctico que se logra inferir de los elementos probatorios incorporados al proceso con base en la valoración realizada por los juzgadores, según las reglas de la sana crítica (artículo 82 del CPCA), y en atención a las normas jurídicas aplicables al caso concreto, toda vez que estas permiten establecer cuáles hechos adquieren relevancia jurídica* (sobre este aspecto, véanse los fallos no. 502-2010 de las 8 horas 45 minutos del 30 de abril de 2010 y no. 300-2018, de las 13 horas 30 minutos del 5 de abril de 2018). Resulta claro, entonces, desde el punto de vista procesal, la violación puede producirse por haberse fundado el Tribunal en medios probatorios ilegítimos o introducidos en forma ilegal al proceso o por una defectuosa formulación (falta de determinación clara y precisa de los hechos). Este último vicio se produce cuando el Tribunal, al establecer el cuadro fáctico pertinente para el caso concreto, formula uno o varios hechos de manera confusa, de forma tal que no sea posible tener un adecuado entendimiento de cuál es la situación fáctica que pretende explicitar, o bien, cuando exista una contradicción en el elenco de hechos probados de tal alcance, que imposibilite tener certeza sobre la valoración realizada por los juzgadores al deliberar. En esa misma línea, si de manera diversa, se trata de cuestionamientos relativos a si la fijación de los hechos realizada resulta acorde o no a las pruebas, ello excedería el ámbito propio de esta causal, configurándose una de índole sustantivo (Sala Primera, no. 1407 de las 16 horas del 18 de octubre de 2012). Así las cosas, es claro desde esa óptica, que la causal adjetiva contemplada en la normativa procesal contencioso administrativa no atañe a la correspondencia entre los hechos tenidos por acreditados con la prueba constante en el expediente, sino a una formulación confusa de las situaciones fácticas tenidas por probadas, de forma que no sea posible tener certeza en cuanto al hecho tenido por acreditado; o que entre estos exista tal contradicción, que impida establecer la valoración realizada. Ahora bien, la recurrente reclama que, en la demanda, hecho octavo, el actor señaló que en octubre de 2017 había tenido una situación similar de tardías

producto de su enfermedad, las cuales, ante requerimiento expreso, justificó, sin que se emitiera un apercibimiento o sanción en ese momento. Para el recurrente, el Tribunal omitió tener por acreditado ese hecho, que estima de cabal importancia, para "desincentivar" la tendencia proteccionista expuesta por el tribunal en su resolución. No obstante, según se aprecia, lo argumentado en la especie no es suficiente para quebrar el fallo. El impugnante en su agravio no alude a la causal procesal de falta de determinación clara y precisa de los hechos. Simplemente indica que debió tenerse por acreditado ese hecho, más sin argumentar las razones por las cuales, ello acreditaría alguna especie de confusión o contradicción en lo resuelto. De ahí, es evidente, no se aduce el vicio adjetivo de examen, sino simplemente una situación inconsecuente, ya que simplemente se alega que el Tribunal no tuvo por acreditado un hecho, sin esbozar como, esa razón, podría implicar confusión o contradicción del tribunal al dictar el fallo. Por ende, no resulta factible ahondar en su examen como causal adjetiva, imponiéndose su rechazo.

Recurso por razones sustantivas.

IV.- La casacionista formula **dos** reproches por el fondo. En el **primero** acusa indebida aplicación e interpretación normativa (causal del CPCA: Art. 138.c). Alega, en el procedimiento administrativo abierto al señor Morales Hidalgo se le sancionó con la aplicación del numeral 124 inciso e) del Reglamento Autónomo del BCCR, que señala de forma expresa: "*Artículo 124. Las llegadas tardías injustificadas menores de treinta minutos. que ocurran dentro de un mismo mes calendario serán calificadas y sancionadas de la siguiente forma: (...) e. Como falta grave, sancionada con despido sin responsabilidad patronal a cargo del Jерarca Superior Administrativo correspondiente, cuando acumule cinco o más llegadas tardías*". Resalta, la norma es absolutamente clara sobre el supuesto sancionado y su consecuencia: Cinco o más tardías injustificadas en un mismo mes calendario acarrearán despido sin responsabilidad, a pesar de lo cual, en la sentencia impugnada, partiendo de que el señor Morales Hidalgo "tenía más de 28 años de trabajar para el BCCR" y que no está sometido al control "formal" de asistencia (elementos que hacen más reprochable la falta), estimó que la sanción establecida por el artículo 124 inciso e), es muy severa y que, en su lugar, se debió aplicar lo dispuesto en el numeral 117 inciso b) de dicho Reglamento, ignorando las disposiciones expresas del propio artículo, que dispone: "*Artículo 117. Las faltas a las disposiciones del presente Reglamento, de la Convención y demás instrumentos que conforman la legislación aplicable a las relaciones de trabajo entre la Institución y sus servidores y colaboradores, serán sancionadas, salvo disposición expresa en contrario, conforme a la siguiente escala: a. Faltas Leves: 1. Amonestación escrita del jefe inmediato cuando sea la primera vez en que el servidor o colaborador comete la infracción, la cual debe quedar documentada en el expediente laboral respectivo en cuanto a su fecha y causa. 2. Apercibimiento escrito a cargo del Superior Administrativo del área a la que este asignado el servidor o colaborador, cuando haya sido amonestado en los términos del inciso anterior, e incurra nuevamente en una falta igual dentro de un periodo de tres meses contado a partir de la firmeza administrativa del acto final, o cuando la falta a sancionar sea de aquellas en b. Faltas Graves: Suspensión sin goce de salario hasta por un máximo de quince días hábiles, o despido sin responsabilidad para la Institución a cargo del Jерarca Superior Administrativo que corresponda. La aplicación de las sanciones contempladas en los incisos a) y b) se hará atendiendo la gravedad de la falta y no estrictamente en que orden en que aquí aparecen*". Ante este escenario, estimó errado el razonamiento expuesto por el Tribunal y la aplicación "parcial" del artículo 117 del Reglamento autónomo del BCCR, cuando este mismo numeral señala que no resulta aplicable, frente a otra norma expresa en contrario. Lo anterior, esboza, puede ser apreciado en la siguiente exposición: "*...cuando también de la revisión del CT y de dicho reglamento, a la conducta demostrada se le podía aplicar no esa norma sino otra distinta, que establece una sanción más adecuada a la gravedad de los hechos y que toma en cuenta el hecho que el señor Morales Hidalgo, para la fecha de los hechos tenía más de 28 años de trabajar para el BCCR, no siendo tampoco razonable ni proporcionado, despedir a una persona, por siete llegadas tardías... La otra interpretación del Código de Trabajo y del Reglamento Autónomo del BCCR, tomando en cuenta que el aquí actor por tener más de 20 años de trabajar para la institución, no estaba sometido al control de asistencia y que este Tribunal considera más razonable, era aplicar conjuntamente con esas normas el numeral 117.b) del Reglamento Autónomo e imponerle al actor por la falta grave demostrada, una sanción de suspensión de quince días sin goce de salario no la máxima sanción que el despido sin responsabilidad patronal, disponiendo dicha norma en lo que interesa, lo siguiente: "Artículo 117 (...) Estima este Tribunal que el Órgano Decisor en sede administrativa aplicó de forma aislada el numeral 124.e) del Reglamento Autónomo del BCCR, que impone la sanción directa de despido, cuando al mismo tiempo en el propio Reglamento, en el artículo 117, inciso b), se establece que cuando hay falta grave puede imponerse tanto la suspensión sin goce de salario hasta por quince días hábiles como el despido sin responsabilidad patronal, es decir permite una graduación de la sanción, para que en efecto la sanción más fuerte que implica una desvinculación definitiva del trabajador con su trabajo, y que trae como consecuencia la privación de la percepción del salario que es el medio de subsistencia que por lo general todos los trabajadores tienen, se aplica en casos realmente graves." Considera, no es cierto que el artículo 117 del Reglamento citado permita una "graduación de la sanción" en todas las circunstancias, puesto que hace la salvedad de norma expresa en contrario y precisamente el artículo 124, inciso e) del Reglamento constituye una norma expresa en contrario a la graduación de sanciones que establece el párrafo primero del numeral 117 de dicho Reglamento: nótese que la norma del 124, inciso e) establece como única sanción por incurrir en cinco o más llegadas tardías injustificadas, el despido sin responsabilidad patronal. Estima claro que el razonamiento del Tribunal ignora por completo el hecho de que el artículo 117 del Reglamento autónomo, es una norma "general" para regular aquellos supuestos que no estén expresamente regulados; pues en estos últimos casos, en donde sí existe determinación concreta de la falta y su sanción, no existe ningún margen de interpretación posible en su aplicación, por el contrario, al intentar adecuar o interpretar normas en sentido contrario a su literalidad, se podría estar incurriendo en una violación a los principios de legalidad y el de seguridad jurídica, inclusive se podría incurrir en un supuesto de prevaricato. Por todo lo anterior, es evidente y notorio que existió una indebida aplicación e interpretación de normas en este caso. En el **segundo** reproche, acusa, violación al principio de legalidad. Comenta, un principio básico del ordenamiento jurídico costarricense y de cualquier Estado de Derecho (Arts. 11 de la Constitución Política y de la LGAP), es el principio de legalidad. Indica, de este a su vez se deriva el principio de inderogabilidad singular de la norma, respecto al cual, el artículo 13 de la Ley General de la Administración Pública, es claro en señalar: "*Artículo 13.- 1. La Administración estará sujeta, en general, a todas las normas escritas y no escritas del ordenamiento administrativo, y al derecho privado supletorio del mismo, sin poder derogarlos ni desaplicarlos para casos concretos. 2. La regla anterior se aplicará también en relación con los reglamentos, sea que estos provengan de la misma autoridad, sea que**

provenzan de otra superior o inferior competente". En su criterio, a la luz de estos principios, el razonamiento hecho por el Tribunal en la resolución impugnada es una flagrante violación a lo dispuesto tanto por el artículo 117 del Reglamento citado, como del 124, e invita a la Administración a la desaplicación de normas claras, a partir de una interpretación forzada de las normas y principios, con el único objetivo de beneficiar con la reducción de la sanción a un trabajador, cuya falta se tiene plenamente acreditada. Esgrime, en la resolución impugnada se ignora de forma evidente lo dispuesto por el propio precepto 117, en cuanto a que este no resulta aplicable frente a norma expresa en contrario; y por otro lado ignora también lo que dispone el artículo 124 para sancionar por cinco o más tardías injustificadas, dentro de un mismo mes calendario, cuya única posibilidad es el despido sin responsabilidad patronal. Estipula, por ello la resolución impugnada viola el principio constitucional de legalidad, en cuanto a la interpretación impuesta respecto a la actuación de la Administración, al forzar una interpretación contraria a las disposiciones expresas de las normas utilizadas como fundamento para sus razonamientos. En el **tercer** motivo, alega indebida valoración de la prueba. Dice, se tiene como hecho probado y así consta en el expediente administrativo y otra prueba documental evacuada, que el señor Morales Hidalgo tenía al momento de cometer la falta, alrededor de 28 años de servicio para la institución y que, además, no estaba sometido a un control de puntualidad (Ver hechos probados 1 y 2 en la sentencia). Estima, esos hechos y la prueba al respecto, ha sido indebidamente valorada, pues fueron apreciados por el Tribunal como una especie de atenuante de la falta, cuando, por el contrario, hacen que esta sea aún más reprochable. Estima, no puede ser bien visto, que un funcionario con casi tres décadas de experiencia se aproveche de un beneficio como la exención de marca, para que, sin justificación clara, intente burlar los controles de asistencia y el efectivo cumplimiento de su jornada laboral. Valora, más gravoso resulta, que ni en el procedimiento administrativo, ni dentro del proceso judicial, se haya ofrecido una explicación fidedigna de las razones detrás de las siete llegadas tardías presentadas en el mes de agosto de 2018. Desde su óptica, debe tomarse en consideración que tal y como lo expuso el actor en el hecho octavo de la demanda (que no se tuvo como probado en la sentencia), se evidenció una situación similar de llegadas tardías. Por ello, indica, todos los hechos acaecidos en el 2018 deben ser apreciados con mayor objetividad y dentro de un contexto fáctico que contemple todos los antecedentes y circunstancias relacionadas con el caso, pues a la luz de esta apreciación, fácilmente se concluye, que la sanción impuesta por el mandato 124 del Reglamento autónomo, resulta proporcional y razonable en virtud de los hechos sancionados y su contexto. Así, resume, en este caso hubo preterición probatoria, puesto que se dejó de considerar prueba con incidencia en el proceso, lo que conllevó a una representación inexacta del cuadro fáctico, con el quebranto del derecho sustantivo aplicado al asunto. Concreta, se omitió la prueba (declaración de la parte actora en el hecho octavo de su escrito de demanda, e inclusive la referencia a esa situación dentro del procedimiento administrativo en el recurso de revocatoria con apelación en subsidio que presentó, contra el auto de apertura, visible a folio 42 del expediente administrativo), en cuanto a que, en octubre de 2017, había incurrido en llegadas tardías injustificadas y que su jefatura tuvo que solicitarle que las justificara, e inclusive reconoce que había sido apercibido por esa situación. Estipula, el hecho de que el Tribunal obviara o no tomara en consideración ese hecho, generó una representación inexacta del cuadro fáctico, con el quebranto sobre el derecho sustantivo aplicado en este asunto, ya que ese hecho acredita que el actor había incurrido anteriormente en esa conducta, de llegar tardíamente varias veces en un mismo mes sin justificarlas ante su jefatura, y fue apercibido para que no lo volviera a hacer, y aun así, incurrió nuevamente en esa situación, que fue lo que generó la sanción dispuesta por el precepto 124, inciso e) del Reglamento Autónomo. Subraya, a partir de esa situación se colige que la sanción impuesta de despido sin responsabilidad patronal, -aparte de ser la única que correspondía aplicar por disposición expresa del numeral 124 inciso e)-, ya que era la única sanción que podía aplicarse, porque dicha norma no da la posibilidad de elegir otra opción. Asevera, lo cierto del caso es que ese hecho, omitido por el Tribunal, lleva a considerar que la sanción aquí impuesta, no fue irrazonable ni desproporcionada, ya que existían antecedentes de realización de esa misma conducta en un corto periodo de tiempo, y ya había sido advertido por su jefatura de esa situación. Relata, aun mas, ese comportamiento vulnera gravemente el principio de buena fe en el desarrollo de la relación laboral, por cuanto ya conocía que si llegaba tarde al trabajo, tenía la obligación de dar aviso a su jefe y a pesar de eso, actuó en contravención a esa obligación que resulta, no solamente naturalmente exigible en una relación de empleo, sino que deriva igualmente del precepto 71, inciso b) del Código de Trabajo, según el cual el trabajador debe ejecutar sus labores con la intensidad, cuidado y esmeros apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos.

V.- El Tribunal indicó, en cuanto al fondo de lo resuelto en sede administrativa, a saber, el despido sin responsabilidad patronal del actor, la representación de don Alexander cuestiona que se desaplicó en contra el principio protector del derecho del trabajo que en el artículo 17 CT. Estima, revisada esa norma establece: "*Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social*". Valoró, luego en cuanto a temas de fondo, la Sala Segunda ha conceptualizado que "(...) *el principio protector que informa el entero ordenamiento jurídico laboral conduce a la solución que más favorezca al trabajador en caso de incertidumbre razonable* (...)" (Sala Segunda, no. 2006-1031 de las 10:25 horas del 8 de noviembre del 2006). Opinó, esta es precisamente la situación que se presenta en este caso, en cuanto a la aplicación del despido sin responsabilidad laboral de un servidor público que llegó a trabajar tarde en siete ocasiones en un mismo mes calendario (por pocos minutos en cinco ocasiones, solo superando los veinte minutos en dos ocasiones), dando al traste con una carrera administrativa en propiedad de más de 28 años para el organismo emisor.- Observó, el régimen de despido de los empleados del BCCR, a partir de la revisión de su Reglamento Autónomo de Servicios (artículo 122), hace una remisión a lo establecido en el Código de Trabajo (en adelante CT), en su artículo 81, donde se incluyen las causales de terminación de la relación laboral sin responsabilidad patronal, constantes remisiones en cuanto al régimen sancionatorio a las normas del CT. Expresó, dicha norma dice: "*El despido sin responsabilidad patronal se efectuará en los siguientes casos:// a. Cuando el servidor o colaborador reincida en una falta grave dentro de un periodo de doce meses contado a partir de la firmeza administrativa del acto final. //b. Cuando el servidor o colaborador infrinja los incisos e) y h) del artículo 114 y los incisos b) y h) del artículo 118. // c. Cuando el servidor o colaborador incurra en alguna de las causales previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo y cualquier otra que prevea como sanción su despido*", razón por la cual es indudable que se aplica el principio protector derivado del artículo 17 del Código de Trabajo.- En segundo término, apuntó, al aquí actor se le aplicó el despido por aplicación directa del numeral 124, inciso e) del Reglamento Autónomo que rige a los empleados del BCCR y que en lo que interesa dispone: "*Las llegadas tardías injustificadas, menores de treinta minutos, que ocurran dentro de un mismo mes*

calendario serán calificadas y sancionadas de la siguiente forma: (...) e. Como falta grave, sancionada con despido sin responsabilidad patronal, a cargo del Jerarca Superior Administrativo correspondiente, cuando acumule cinco o más llegadas tardías (...)" . Esbozó, de la revisión del CT y de dicho reglamento, a la conducta demostrada se le podía aplicar, no esa norma, sino otra distinta, que establece una sanción más adecuada a la gravedad de los hechos y que toma en cuenta el hecho que el señor Morales Hidalgo, para la fecha de los hechos tenía más de 28 años de trabajar para el BCCR, no siendo tampoco razonable ni proporcionado, despedir a una persona, por siete llegadas tardías en un mes, que sumadas no superaban más de dos horas de ausencia en el centro de trabajo.- Valoró, la otra interpretación del Código de Trabajo y del Reglamento Autónomo del BCCR, tomando en cuenta que el aquí actor por tener más de 20 años de trabajar para la institución, no estaba sometido al control de asistencia y que este Tribunal considera más razonable, era aplicar juntamente con esas normas, el numeral 117.b) del Reglamento Autónomo e imponerle al actor por la falta grave demostrada, una sanción de suspensión de quince días sin goce de salario y no la máxima sanción que el despido sin responsabilidad patronal, disponiendo dicha norma en lo que interesa, lo siguiente: "*Artículo 117. Las faltas a las disposiciones del presente Reglamento, de la Convención y demás instrumentos que conforman la legislación aplicable a las relaciones de trabajo entre la Institución y sus servidores y colaboradores, serán sancionadas, salvo disposición expresa en contrario, conforme a la siguiente escala: (...) b. Faltas Graves:// Suspensión sin goce de salario hasta por un máximo de quince días hábiles, o despido sin responsabilidad para la Institución a cargo del Jerarca Superior Administrativo que corresponda (...)*". Así, estimó, el Órgano Decisor en sede administrativa aplicó de forma aislada el numeral 124.e) del Reglamento Autónomo del BCCR, que impone la sanción directa de despido, cuando al mismo tiempo en el propio Reglamento, en el artículo 117, inciso b), se establece que cuando hay falta grave puede imponerse tanto la suspensión sin goce de salario hasta por quince días hábiles como el despido sin responsabilidad patronal, es decir permite una graduación de la sanción, para que en efecto la más fuerte que implica una desvinculación definitiva del trabajador con su trabajo, y que trae como consecuencia la privación de la percepción del salario que es el medio de subsistencia que por lo general todos los trabajadores tienen, se aplica en casos realmente graves. Determinó, esta aplicación aislada, transgrede no solo el principio protector del derecho del trabajo, que es aplicable al régimen disciplinario de los trabajadores del Banco Central, aunado a una transgresión del principio de razonabilidad y proporcionalidad también desarrollados por la Sala Constitucional, sobre todo si se toma en consideración que algunas de las llegadas tardías fueron por pocos minutos o incluso segundos. Analiza, la aplicación normativa en este caso constituye una aplicación aislada y no comprensiva del bloque de legalidad aplicable al caso, debiéndose de conformidad con los incisos b) y c) del artículo 122 CPCA (que establecen la potestad del órgano jurisdiccional de anular los actos administrativos ilegales y modificarlos conforme a los hechos probados del caso), invalidar la decisión de despedir sin responsabilidad patronal al aquí actor y recalificar la sanción por la falta grave cometida, y en su lugar imponer una suspensión sin goce de salario por quince días hábiles.

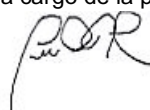
VI.- Tocante al **primer y segundo** motivos, para esta Cámara es claro, los cargos acometen solo parcialmente contra los argumentos del Tribunal. Nótese bien, para los juzgadores existen varias razones que, en su criterio, permiten aplicar el numeral 117 del Reglamento Autónomo del BCCR. En esa línea, -en primer orden-, el Tribunal considera que dicha norma es aplicable en el caso concreto, de conformidad con lo expuesto en una norma de rango superior, (Principio Protector en materia laboral), dispuesta por el mandato 17 del CT, que en lo literal establece: "*Para los efectos de interpretar el presente Código, sus Reglamentos y sus leyes conexas, se tomarán en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores y la conveniencia social*". Citan también para ello los jueces, un fallo de la Sala Segunda, según el cual, el principio protector debe entenderse en la línea de que la normativa laboral debe conducir, en caso de duda, a la solución que más favorezca al trabajador. Tal ha sido el razonamiento del Tribunal, que al examinar en detalle el caso concreto, consideró que, en aplicación del principio protector, lo procedente era aplicar el mandato 117 del Reglamento Autónomo del BCCR. Agregó a ello que además se trataba de un funcionario con 28 años de servicio, quien, en virtud de la longeva relación laboral, ya no tenía el deber de realizar la marca de ingreso a sus funciones. De ahí, el recurrente solo ataca parcialmente lo resuelto, pues enfoca sus alegatos en el hecho de que el Tribunal aplicó el mandato 117 ibidem, en lugar del 124 inc e) del Reglamento Autónomo de cita, y que con ello no solo se violenta la norma reglamentaria sino el principio de legalidad, sin mencionar, ni atacar, que la razón de fondo por la cual el Tribunal aplica el numeral 117 ibidem, responde a un criterio de aplicación legal y jurisprudencial sustentado en el principio protector en materia laboral. Dicha argumentación de los juzgadores no ha sido atacada por el casacionista, en modo que pudiera haber sido quebrado el fallo. No se esbozan argumentos por parte del casacionista que pudieran haber cuestionado la validez o aplicabilidad de los argumentos del órgano enjuiciador. Por esa razón, es el criterio de este Tribunal de Casación, que el recurso extraordinario de análisis no resulta útil a fin de combatir lo expuesto por los juzgadores, de donde se sigue su inadmisibilidad.

VII.- Tocante al **tercer** cargo del actor, resulta evidente, como se explicara con anterioridad, el Tribunal basó su tesis en la aplicabilidad al caso concreto del principio protector en sede laboral, acorde a lo cual, en caso de duda, debe interpretarse en favor del trabajador. En la especie, para los juzgadores, dado que una norma permitía aplicar una sanción menor por la misma conducta, estos, en aplicación de dicho principio, optaron por la de menor afectación al trabajador. Ahora bien, de lo razonado y expuesto, resulta irrelevante que, en la especie, al actor con anterioridad se le haya apercibido por dos llegadas tardías o no, pues, aún en ese supuesto, ello no está dirigido a combatir, -ni a la sazón impacta-, el razonamiento esbozado por el Tribunal, en el sentido de que, en virtud de un principio laboral, como el denominado principio protector, resultaba procedente optar por la norma de menores consecuencias para el trabajador, aquí actor. Así las cosas, es claro, a este punto, dicho aspecto no ha sido combatido ni enfrentado con argumentaciones válidas por el casacionista, razón que obliga al rechazo de la censura.

VIII.- En mérito de lo expuesto, se rechazará el recurso. De conformidad con el numeral 150.3 del Código Procesal Contencioso Administrativo, son las costas del recurso a cargo de la recurrente.

POR TANTO

Se rechaza el recurso. Son las costas a cargo de la perdedora. CBRUNS



□□□□□□□□□□□□□□□□

57ZZEILWGEY61

LUIS GUILLERMO RIVAS LOAICIGA -
MAGISTRADO/A

Yuri López Casal

□□□□□□□□□□□□□□□□

JBIBSNM43JB061

YURI LOPEZ CASAL -
MAGISTRADO/A

□□□□□□□□□□□□□□□□

CO47DMYJRHQE61

JESSICA JIMÉNEZ RAMÍREZ -
MAGISTRADO/A

EXP: 19-000359-0173-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: 28-02-2024 14:07:09.