

DESPIDO DE CHOFER POR TOMAR LICOR DURANTE EL TIEMPO LABORAL Y CONCOMITANEMENTE COMETER OTRAS FALTAS GRAVES.

VOTO Nº 019-2012
DE LAS 09:40 HRS
DEL 18 DE ENERO DE 2012

[...]

“IV.- ANÁLISIS DEL CASO: Por resolución número 517-2006, de las 10:15 horas del 30 de junio de 2006, el Tribunal de la Inspección Judicial dispuso la revocatoria del nombramiento del actor, con fundamento en los siguientes hechos: “1- *El viernes treinta de setiembre del dos mil cinco, a las ocho horas, el servidor C.A.Q.M., en labores propias de su cargo de chofer, salió de los Tribunales de Liberia conduciendo la unidad [...], en compañía del oficial de localización señor R.J.G., hacia la zona de Tilarán, a efecto de realizar la localización y presentación de personas a los diferentes despachos judiciales (Libro de novedades, folio 11 y declaración de R.J.G. de folio 42).* 2- *Ese día, C.A.Q.M. le comenta a R.J.G. que la noche anterior estuvo tomando y que necesitaba entrar a un lugar a tomarse algo (declaración de R.J.G., de folio 42).* 3- *Alrededor de las doce horas, mientras don R.J.G. se encontraba en labores propias de su cargo, C.A.Q.M. parqueó el vehículo a unos cuantos metros del bar Las Gaviotas ubicado en Nuevo Arenal de Tilarán e ingresó al bar, consumió cerveza y ahí se mantuvo hasta las tres de la tarde (folio 43).* 4- *Después de salir del bar, le solicitó a R.J.G. que manejara el vehículo y olía a licor (declaración de R.J.G. citada y de R.M.C. de folio 40).* 5- *En el trayecto, la unidad 1051 fue colisionada por el vehículo particular placa [...] conducido por el señor R.M.C., golpeándole el guardabarro, bumper y quebrando el stop del lado del chofer (declaración de R.M.C. de folio 40).* 6- *De dicha colisión no se percató el encausado y tuvieron que moverlo en repetidas ocasiones para que reaccionara, notando el particular R.M.C. que olía a licor (declaración de R.M.C. de folio 40).* 7- *Estando expresamente prohibido, el encausado C.A.Q.M. decide conciliar con R.M.C. y le recibe a éste, en el sitio, la suma de setenta mil colones, sin que mediara autoridad ni documento alguno, realizando así un arreglo extrajudicial (declaración de R.J.G. y R.M.C. ya citadas).* 8- *En lugar de llamar a la Policía de Tránsito, el señor C.A.Q.M. se pone de acuerdo con el señor R.M.C. en cuanto al costo de la reparación y*

éste le entrega al primero la suma de setenta mil colones (declaración de R.J.G. y R.M.C.). 9- *C.A.Q.M., ingresó al parqueo de los Tribunales de Liberia ese día treinta de setiembre, a las diecinueve horas y treinta minutos, dejando la unidad parqueada como de costumbre y se retira, sin hacer ningún tipo de reporte ni al guarda que se encontraba en ese momento en el parqueo, ni a su Jefe inmediato, respecto de los daños ocasionados a la unidad [...], ni sobre el dinero recibido (constancias que rolan a folios 4 y 5).* 10- *Posterior a que la Jefe de la Unidad Administrativa es informada de los daños e investiga el hecho, es que C.A.Q.M. informa la situación y un mes después, a través de R.J.G., le devuelve los setenta mil colones a R.M.C. (Informe suscrito por S.J.B. de folios 1 y 2, declaraciones de R.J.G. y R.M.C. antes señaladas)”. La sanción fue confirmada por el Consejo Superior, según consta en el artículo XX, de la sesión número 11-07, celebrada el 13 de febrero de 2007, en la que se dispuso que el despido se hiciera efectivo a partir del día 14 de febrero siguiente. La existencia de los hechos que motivaron el despido no es objeto de discusión en esta última instancia y, en cualquier caso, no fueron objetados ante el tribunal. Los agravios del recurrente se plantean en el sentido de que no pueden considerarse como graves, dado el estado emocional que padecía el servidor al momento de su comisión, lo que lo llevó a proceder de forma irracional, aparte de que medió culpa del ente empleador, que no adoptó las medidas de contingencia necesarias para evitar una situación como la presentada. Asimismo, se argumenta que como no media claridad de la medida en que las circunstancias personales estaban afectando al demandante, debe aplicarse la regla del *in dubio pro operario* y fallar a favor del funcionario. De conformidad con las pruebas que constan en los autos, se deriva que el actor comenzó a sufrir un trastorno depresivo y ansioso, que requirió atención médica en el año 2005, a causa de una serie de problemas personales y familiares. Esa circunstancia llevó a su jefa directa a informar de la situación al Director Ejecutivo del Poder Judicial, lo que hizo mediante oficio número 704-UARG-2005, del 30 de agosto de 2005, en el que le indicó que hacía como dos meses el empleado venía presentando problemas anímicos que estaban afectando su ambiente laboral y que consideraba riesgoso que en esa condición realizara las labores de conductor. Tan solo tres días después, el 2 de setiembre siguiente, la Dirección Ejecutiva dispuso que el asunto se remitiera a la jefatura del Departamento de Medicina Legal, para que se hiciera una valoración de la*

condición de salud del promovente, a lo que este accedió previamente. A pesar de que se le concedieron tres citas, los días 22 de noviembre de 2005, 3 de enero y 22 de febrero de 2006, no se presentó. El recurrente estima que su representado está exento de responsabilidad, por cuanto la atención requerida fue tardía, pues la primera cita no fue fijada sino hasta el 22 de noviembre, cuando desdichadamente ya su situación emocional había producido efectos negativos en su trabajo, concretamente el día 30 de setiembre anterior. A juicio de la mayoría de los integrantes de esta sala, los agravios del representante del promovente no son admisibles. Es cierto que la jefatura inmediata de este último comunicó a su superior sobre el estado de salud del demandante, a fin de que se adoptaran las medidas que se estimaran necesarias. De ahí que en forma diligente se procedió a remitirlo al Departamento de Medicina Legal para su valoración. El hecho de que entre el comunicado y la consulta para la atención hayan transcurrido casi tres meses, ello no implica que haya sido el empleador el responsable de los hechos cometidos por el servidor. Debe tenerse en cuenta que el Poder Judicial cumplió sus obligaciones derivadas de la seguridad social, entre ellas el pago del seguro de enfermedad. Por consiguiente, el funcionario estaba en la posibilidad de acudir a cualquier centro de salud para que se le brindara la atención que requería y, si era del caso, la incapacidad médica para el ejercicio de sus funciones. Es más, también se le brindó atención médica inmediata por parte de un galeno psiquiatra de la Medicatura Forense y por psicólogas del Poder Judicial. El recurrente pretende hacer ver que la condición mental de su representado no le permitía discernir entre lo que era correcto y lo que no. No obstante, de las pruebas que constan en los autos no puede arribarse a tal conclusión, ni siquiera en grado de duda, al menos al momento de la comisión de las faltas. Véase que no fue sino más de un año después de que acaecieron los hechos que el actor tuvo que ser internado en razón de su trastorno depresivo y de inestabilidad emocional (del 27 de octubre al 15 de noviembre de 2006). El estado de irracionalidad que invoca el recurrente no le impidió razonar que no estaba en condiciones de conducir el vehículo después de haber ingerido licor, por lo que le solicitó a su compañero que se encargara él de la conducción. Además, supuestamente a fin de evitarse mayores problemas, fue capaz de decidir sobre la negociación con la persona que había chocado el vehículo. Por otra parte, resulta importante citar lo indicado por la

jefa inmediata del promovente en su declaración testimonial: *“En alguna ocasión yo le pregunté a él como estaba, y me decía que estaba bien, que podía manejar, eso cuando lo veía un poco desestabilizado esto para que no saliera, él nunca aceptó mi ofrecimiento siempre salió”* (folio 358). De lo anterior se extrae que la jefatura no era indiferente ante los problemas del actor y él mismo fue el que decidió que aún estaba en capacidad de seguir conduciendo. Luego, la sanción no le fue impuesta directamente por su problema anímico de depresión y ansiedad, que bien pudo haberlo hecho incurrir en graves errores en el ejercicio de sus tareas, en cuyo caso sí hubiese estado plenamente justificado, sino que el conflicto derivó de su decisión de tomar licor durante el tiempo laboral, situación de por sí sumamente seria, que lleva consigo el abandono de trabajo y la afectación grave de su imagen y la del Poder Judicial, y la decisión posterior de negociar con el individuo que había chocado el vehículo institucional, conducir en una condición indebida y no reportar el acaecimiento del accidente. A juicio de la mayoría de la sala, no se está en presencia de alguna duda que permita resolver a favor del servidor, pues no la hay en cuanto a la posibilidad de discernimiento del accionante, a pesar de su trastorno depresivo. Resulta importante hacer ver que este último había venido manteniendo un comportamiento inadecuado en cuanto al consumo de licor y obligaciones maritales y familiares, que redundaron posteriormente en un problema familiar mayor, que generó o exacerbó su problema emocional, por lo que no se evidencia una relación directa, necesaria e inevitable entre la decisión de haber ido a consumir licor en horas laborales y su situación anímica. Debe tenerse en cuenta también que el actor le comentó a su compañero de trabajo que el día anterior en la noche había estado bebiendo. Finalmente, cabe reiterar el criterio de este despacho acerca de la obligación de los servidores públicos de conducirse debidamente tanto en el ejercicio de sus funciones como en su vida personal, manteniendo un comportamiento digno y honorable. En ese sentido, en la sentencia número 829, de las 9:30 horas del 1° de octubre de 2004, se indicó: *“Un deber que ha significado toda una característica de la función pública, es el de actuar con dignidad y honorabilidad, el cual se funda, en la consideración de que el funcionario representa al Estado; lo que exige un comportamiento con el mayor decoro en el ejercicio de su función e incluso en la vida social. Es un deber de todo trabajador, pero que se acentúa cuando nos encontramos frente a una relación*

entre un funcionario público y una de las administraciones públicas. Dentro de esta relación de servicio, el incumplimiento de este u otros deberes, acarrea responsabilidad disciplinaria, entendida como aquella que se desarrolla en el interior de ésta, y que garantiza el cumplimiento de los deberes y las obligaciones de los funcionarios, deviniendo con sanciones cuando se incumplen con ellos. La falta máxima a la cual se hace acreedor el funcionario, es el despido o extinción de la relación funcional, cuando aquel comete una falta que es considerada como grave". (En igual sentido pueden consultarse, entre otras, las sentencias números 2005-573, 2008-331, 2009-622, 2010-952, 2011-454 y 2011-759). De lo expuesto, se infiere que el actor cometió concomitantemente en varias faltas graves que justificaron la revocatoria de su nombramiento, a la luz de lo regulado en los artículos 191 y 194 de la Ley Orgánica del Poder Judicial.

[...]

El magistrado Aguirre Gómez salva el voto y lo emite de la siguiente manera:

CONSIDERANDO

I.- Me aparto de lo resuelto por las compañeras y el compañero que suscriben el voto de mayoría por las consideraciones que a continuación expongo.

[...]

II.- Según la jurisprudencia, el hecho del despido propiamente dicho debe ser acreditado por la parte que lo invoca, en este caso, por la trabajadora (numerales 29, 82, 461 y 464 del Código de Trabajo); correspondiéndole luego a la parte patronal, invocar y acreditar las justas causas que le dan fundamento. Si esta última no cumple con dicha carga, debe entenderse que el cese fue infundado (ver sentencias números 1013 de las 9:45 horas del 24 de noviembre de 2004 y 553 de las 10:25 horas, del 24 de mayo de 2000). Ahora bien, el despido se encuentra regido por los principios de causalidad, actualidad y proporcionalidad. Conforme a este último, debe operar una equitativa correspondencia entre la gravedad de la falta y la sanción impuesta, es decir, para que el ejercicio de la potestad disciplinaria sea legítimo y suponga la extinción de la relación laboral, la conducta atribuible a la persona trabajadora debe ser grave, de manera que resulte imposible la continuidad del vínculo. En el caso concreto, el hecho del despido no

ha sido cuestionado y ante la Sala no se muestra inconformidad con los hechos fundamentales que lo sustentan y que han sido tenidos por probados en las instancias precedentes. Mas, en el fondo lo que se alega es que se dio una desproporción entre la falta y la sanción, tomando en cuenta que, por la situación familiar que estaba viviendo el actor (infidelidad de la esposa), antes de la fecha en que se dieron los hechos que interesan, durante y después, él presentaba un cuadro ansioso y depresivo, por el cual tomaba medicamentos, que lo limitaban para comprender el alcance de sus actos. Es cierto que de las probanzas constantes en el expediente se desprende que antes del 30 de setiembre de 2005, fecha en que sucedieron los hechos que sustentaron el despido, el señor C.A.Q.M. presentaba un cuadro depresivo. Así, el 1° de mayo de ese año fue atendido en la consulta de psiquiatría por el médico de empresa quien le medicó (folio 498). Dicho profesional lo refirió al Área de Psicología, en la que fue valorado el 11 de mayo siguiente, presentando *"... depresión de moderada a severa con sintomatología acorde con un cuadro clínico reactiva a situación de tipo personal. Se le brindó contención y se le refirió a Medicina General y a nueva valoración con el médico psiquiatra. Nuevamente esta profesional lo atendió el 01 de junio de ese año. En dicha sesión el paciente aún continuaba muy deprimido y describió síntomas propios de cuadros de ansiedad. Se le brindó apoyo psicoterapéutico y se valoró la posibilidad de realizar una sesión de pareja. Para ello se asignó cita para día 15 de junio. Sin embargo días antes de esta cita la pareja del paciente se comunicó para indicar que no participaría de dicha sesión. El señor C.A.Q.M. tampoco se presentó a la cita. No se asignaron más citas de seguimiento dado que el paciente no se comunicó nuevamente"* (folio 499). El caso del accionante fue comunicado del Director Ejecutivo del Poder Judicial, mediante oficio 704-UARG-2005 del 30 de agosto de 2005, suscrito por la jefa de la Unidad Regional de Guanacaste, en los siguientes términos: *"A fin de hacer de su conocimiento la siguiente situación, el funcionario C.A.Q.M. ced. [...] Auxiliar de servicios generales 3 (chofer) presenta desde hace aproximadamente 2 meses aparentemente problemas de índole personal y que le están afectando directamente en su ambiente laboral. La situación me parece preocupante, ya que frecuentemente al conversar con él se expresa como una persona dispuesta a buscar las más absurdas soluciones, su estado anímico es verdaderamente lamentable,*

y por el tipo de trabajo considero que es alto el riesgo que se corre al darle la responsabilidad de conducir un vehículo" (sic) (énfasis suplido) (folio 291). Además, luego del accidente sufrido el 30 de setiembre de 2005, específicamente, el día 3 de octubre siguiente fue atendido en el Área de Salud de Abangares por síndrome ansioso severo, por el cual se le trató con diacepan IV (folio 252). Además, el 25 de octubre de 2006 fue valorado nuevamente por la psicóloga quien lo refirió a Urgencias Psiquiatría del Hospital Calderón Guardia (folio 499) y a su vez fue remitido al Hospital Nacional Psiquiátrico, en el que fue internado del 27 de octubre al 15 de noviembre siguiente, diagnosticándosele un episodio depresivo moderado y trastorno de inestabilidad emocional de tipo impulsivo. En esa oportunidad las pruebas psicológicas arrojaron el siguiente resultado: *"Minusvalía, dificultad en la expresión de los afectos, cuadro depresivo moderado con un riesgo suicida también moderado. Elementos de ansiedad generalizada, con tendencia a rasgos de personalidad explosiva./ Riesgo homicida: leve moderado"* (folio 336). De la prueba testimonial evacuada en sede judicial también se desprende el lamentable deterioro de la salud mental del accionante. Sobre el particular, el señor J.L.C.L. declaró que él tenía muchos problemas por los que presentaba crisis emocionales *"... yo lo veía muy mal, a él se le notaba, en ese día además de lo físico, también yo lo veía preocupado, como tenso, como que algo le pasaba"*. Manifestó que antes de llevarlo al hospital de Liberia, *"... él era una persona alegre, bromeaba con todo el mundo, le gustaba vacilar, después de eso cambió muchísimo, era otra persona diferente a esa. Fue un proceso él fue cambiando poco a poco, yo fui notando esos cambios aproximadamente seis meses antes de llevarlo al Hospital de Liberia.- Cuando él estuvo por primera vez en el Hospital Calderón él me contó sus problemas, me contó unas cosas que me asustaron porque yo lo aprecio mucho. Me contó que él tenía muchos problemas que había una persona específica que no recuerdo el nombre, que se sentía como presionado, que había un carajo que tenía problemas con él que él a veces deseaba como matarlo, yo le aconsejé que no, que no hiciera eso"* (folios 354 y 355). También su jefa inmediata, doña S.L.J.B., dio cuenta de los problemas de salud del accionante. Señaló que él siempre tenía algún problema emocional, familiar o económico. Manifestó que con anterioridad de la fecha de los hechos que motivaron el despido, don C.A.Q.M. era una persona *"particular"*, a veces

llegaba jovial, mas, cambiaba constantemente de ánimo. Dijo que le envió una nota a don A.J. para que le buscaran una cita en la Medicatura, con motivo de que él le dijo que no se sentía bien. Dio cuenta que con anterioridad al proceso disciplinario no recibió respuesta y fue luego que llegaron dos citas, las que *"... tardaron considerablemente, más de tres meses desde que envié la nota solicitándola. En alguna ocasión yo le pregunté a él como estaba, y me decía que estaba bien, que podía manejar, eso cuando lo veía un poco desestabilizado esto para que no saliera, él nunca aceptó mi ofrecimiento siempre salió"*. Dijo haberlo acompañado en una oportunidad al Hospital de Liberia. También señaló que en la última cita con la psicóloga, ella recomendó hospitalizarlo y que estuvo internado en el Hospital Psiquiátrico un mes (folios 358 y 359). En el expediente consta la declaración de la esposa del señor C.A.Q.M., quien relató que él lloraba constantemente, se deprimía mucho, en las noches casi no dormía y en el día le daba sueño. Adujo que el tratamiento que recibía *"... era muy pesado. Ese tratamiento que le ponían acá en Liberia, casi no le ayudaba de nada"*. Dio cuenta que dicho tratamiento lo comenzó a tomar aproximadamente en el año dos mil cinco como también que estuvo internado en el Hospital Psiquiátrico veintidós días (folio 360). El compañero del actor, M.R.M., manifestó que a finales de dos mil seis, don C.A.Q.M. tenía una depresión muy evidente. Relató que él acostumbraba a ser una persona con energía, alegre, servicial y luego se convirtió en una persona reprimida, seria, pensativa, *"... definitivamente se sentía que su situación emocional estaba sumamente afectada, recuerdo esto porque yo pasaba alentándolo a salir de ese bache por decirlo así, sin conocer realmente el fondo del asunto"*. Señaló que en una oportunidad le pidió que le diera el carro porque estaba preocupado de que descuidara la conducción (folio 361). Por su parte, R.M.C., quien conducía el vehículo que le produjo daños al que estaba a cargo del accionante el día 30 de setiembre de dos mil cinco, dijo que cuando el compañero le informó acerca del accidente, don C.A.Q.M. dijo que tenía muchos problemas (folio 362). Por último, su compañero R.J.G. -quien debió conducir el vehículo a consecuencia del estado del accionante en aquella fecha- declaró que a raíz de lo sucedido, el señor C.A.Q.M. le comentó que tenía muchos problemas y que no quería uno más (folios 363 a 365). De ese elenco probatorio, se desprende que desde antes del 30 de setiembre de 2005, el actor sufría una grave situación de salud mental como consecuencia de

problemas personales, al punto de ameritar la intervención de su jefa inmediata que con verdadera preocupación puso la situación en conocimiento del Director Ejecutivo del Poder Judicial, indicándole que “... *al conversar con él se expresa como una persona dispuesta a buscar las más absurdas soluciones, su estado anímico es verdaderamente lamentable, y por el tipo de trabajo considero que es alto el riesgo que se corre al darle la responsabilidad de conducir un vehículo*”. Resulta evidente que lo acontecido en la referida data obedeció a las serias afectaciones mentales que venía padeciendo, es decir, era un trabajador enfermo, lo cual se refuerza con el hecho de que al lunes siguiente al ser atendido en un centro de salud presentara un síndrome ansioso severo y que incluso en el año 2006 tuviera que ser internado en el Hospital Psiquiátrico. Así las cosas, si bien es cierto la conducta del actor afectó seriamente sus labores, vulnerando sus obligaciones, la verdad es que el reproche por ello debió tomar en consideración su deplorable estado de salud mental, del cual tenían conocimiento las altas jefaturas administrativas del Poder Judicial, a efecto de poder aplicar con equidad y razonabilidad el régimen disciplinario, lo cual no se hizo. Además, es de advertir que el caso del actor en realidad no está regido por el artículo 191 de la Ley Orgánica del Poder Judicial en ninguno de sus supuestos, específicamente no lo está en su inciso 8) citado en el acto administrativo dictado por el Consejo Superior mediante el cual mantuvo la revocatoria del nombramiento dispuesta por el Tribunal de la Inspección Judicial, el que literalmente expresa: “Se consideran faltas gravísimas: 8.- *La comisión de una falta grave cuando el servidor hubiera sido anteriormente sancionado por otras dos graves, o la comisión de tres o más faltas graves que deban ser sancionadas simultáneamente*”, pues, ni se cometió una falta grave luego de haber sido sancionado por otras dos, ni tampoco se cometieron tres o más faltas graves a la luz del artículo 192 siguiente. Mas bien, el asunto se rige por el numeral 194 de ese cuerpo normativo, que reza: “*Cualquier otra infracción o negligencia en el cumplimiento de los deberes propios del cargo, no prevista en los artículos anteriores, será conocida por los órganos competentes, a efecto de examinar si constituyen falta gravísima, grave o leve, con el objeto de aplicar el régimen disciplinario. Para ello, se tomarán como referencia las acciones señaladas en los artículos anteriores*”. Lo anterior, por tratarse de un supuesto que requiere una valoración a

la luz de las circunstancias en las que don C.A.Q.M. se encontraba, a los efectos de determinar si los jerarcas administrativos procedieron de conformidad con los principios elementales de justicia, lógica y equidad, según lo exige el artículo 16 de la Ley General de la Administración Pública. Así las cosas, es evidente que, no está en igualdad de circunstancias una persona trabajadora con las serias afectaciones de que se ha dado cuenta y otra que no las padece, pues aquella, -tal y como le sucedió al accionante y en palabras de su propia jefa inmediata- la inducen a “... *buscar las más absurdas soluciones*”. Es decir, no atender esas circunstancias particulares redundaría en una clara injusticia. En ese sentido, el reconocido jurista Guillermo Cabanellas expresa: “*El examen frío de un hecho puede significar tanta injusticia como la exclusiva determinación subjetiva, teniendo en cuenta los factores que han motivado el hecho que se imputa. La jerarquía o la situación de los sujetos tiene extraordinaria importancia y no puede juzgarse lo mismo la falta cometida por un empleado superior de la empresa que la que se achaca a un subalterno; ni valorar lo mismo la falta de puntualidad de un agente recién ingresado en la empresa que muestra su escaso celo en la fase siempre trascendente de iniciar las tareas, que un retraso ocasional y hasta una ausencia de un antiguo y diligente empleado*” (CABANELLAS (Guillermo) Compendio de Derecho Laboral. Tomo I. Editorial Heliasta. Tercera edición actualizada, p.802). Por otro lado, no comparto la tesis del tribunal según la cual el padecimiento sí le permitía comprender lo que ocurría, puesto que transó con frialdad con el conductor del vehículo que colisionó. En primer término, de la declaración del señor R.M.C. se desprende que fue éste y no él quien propuso la negociación y, por otro lado, es evidente que precisamente, los problemas que enfrentaba y su lamentable estado de salud mental, lo impulsaron a descartar más problemas, sin representarse que lo que hacía le podía acarrear otros mas graves. Así, es evidente que en este asunto, se despreciaron las circunstancias particulares que afectaban la personalidad del actor para la época en que sucedieron los hechos así como el conocimiento que los jerarcas tenían de la situación, a quienes se les pidió su intervención para evitar problemas mayores derivados de ellas (como el que sucedió en la especie). La Administración no actuó diligentemente a efectos de evitar provocar lesiones en las esferas jurídicas de las personas y al disponer luego el despido del accionante, violentó el principio de proporcionalidad

entre la falta y la sanción, lo que constituye un vicio del acto administrativo en los términos del artículo 158 de la Ley General de la Administración Pública.

III.- Para la determinación de la procedencia de los extremos pretendidos, debe tomarse en cuenta que el a quo sólo estimó la nulidad del acto de despido y la reinstalación del trabajador a su puesto mientras que la sentencia impugnada revocó ese pronunciamiento, para denegar la demanda en todos sus extremos. Ambas partes mostraron inconformidad en segunda instancia, pero, el tribunal acogió la impugnación de la representación estatal, no así el recurso de la parte actora, la cual presentó agravios sólo respecto de la denegatoria de los extremos de salarios caídos e intereses. En ese orden de ideas, a la luz de lo analizado y partiendo de lo resuelto en segunda instancia, se impone retomar los agravios expresados en esa sede por la parte actora, los cuales son de recibo. Es claro que la nulidad del acto de despido se impone por la aludida infracción al principio de proporcionalidad entre la falta y la sanción, la que tiene por propósito restaurar la situación tal y como estaba al momento del cese, de ahí que también lleva razón el señor C.A.Q.M. en cuanto reclama el pago de los salarios dejados de percibir así como los intereses por ese concepto, estos últimos como indemnización por los daños y perjuicios

causados por esa deuda dineraria (artículos 706 y 1163 del Código Civil). Por consiguiente, con base en lo que viene expuesto procede revocar la sentencia recurrida en cuanto denegó las pretensiones de nulidad del acto administrativo de despido, la reinstalación al puesto de trabajo y salarios caídos desde el cese hasta su efectiva reincorporación, intereses desde que cada suma debió cancelarse y hasta su efectivo pago, así como lo resuelto sobre costas. En su lugar, esos extremos deben acogerse y denegar a su respecto la defensa de falta de derecho e imponer las costas a la parte demandada, fijándose las personales en la cantidad de un millón de colones (artículos 494 y 495, ambos del Código de Trabajo). Ahora bien, no se desconoce que el 3 de mayo de 2007 el accionante fue valorado por el Consejo Médico Forense, órgano que con vista en el expediente clínico del Hospital Nacional Psiquiátrico estableció que “... *las características propias de la personalidad del señor C.A.Q.M., no lo hacen apto para laborar dentro del Poder Judicial. Esta condición es constitucional*” (folios 501 y 502). Sin embargo, en este asunto no se discute la cesación del accionante por ese motivo, sino, el despido por las faltas que se le imputaron acaecidas el 30 de setiembre de 2005. Por ello, en sede administrativa se deberán seguir los procedimientos pertinentes para atender esa situación conforme a la ley.”
[...]