

DESPIDO JUSTIFICADO POR LLEGADAS TARDÍAS Y POR EJERCER LABORES DURANTE EL PERÍODO DE INCAPACIDAD.

**VOTO N° 000351-2015
DE LAS 09:00 HRS
DEL 27 DE MARZO DE 2015**

[...]

“IV.- ANÁLISIS DEL CASO: Una vez estudiados los reproches que formula el representante judicial de la entidad accionada y analizadas las pruebas que se evacuaron, a la sala no le asiste ninguna duda de que el pronunciamiento impugnado debe ser revocado y que la demanda debe ser declarada sin lugar en todas sus pretensiones, pues con facilidad se advierte que la destitución estuvo plenamente justificada en la comisión de dos faltas graves por parte de la servidora. **a) La falta de puntualidad como justa causal de despido:** Tanto la doctrina como la jurisprudencia han considerado la falta de puntualidad como causa justificada de despido, cuando esta es reiterada e inmotivada. Pese a que en el artículo 81 del *Código de Trabajo* no está prevista como una concreta falta que le permita al empleador despedir sin responsabilidad patronal, sí se constituye como tal cuando este tipo de comportamientos son reiterados, supuesto en el que se subsume en el último inciso del indicado numeral. Sobre el tema, Cabanellas ha explicado: *“El retraso en la entrada al trabajo que, en definitiva, es lo constitutivo de la falta de puntualidad, integra causa justificada de despido cuando la misma es reiterada e inmotivada”*. (Cabanellas de Torres, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral*, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1992, p. 961). En nuestro medio, Carro y Carro han explicado que *“... en principio y de acuerdo con nuestra legislación, las llegadas tardías sólo pueden configurar causa de justo despido cuando son reiteradas, y la reiteración, por regla general, debe ser computada cada mes calendario”*. (Carro Zúñiga, Carlos y Carro Hernández, Adriana. *Derecho Laboral Costarricense, Cincuenta Ensayos sobre temas usuales*, Tomo I, San José, Editorial Juritexto, primera edición, 1993, p. 56). Se ha estimado, además, que la valoración de estas faltas, como causal de despido, debe realizarse a la luz del principio de la buena fe que rige las relaciones laborales (artículo 19, *Código de Trabajo*); sin que se haya establecido un determinado número de llegadas tardías, en un período concreto, para poder concluir que se está en presencia de una falta grave (en ese sentido, véase la sentencia de esta sala número 676, de las 15:50 horas del 5 de julio de 2000). En el caso bajo análisis, durante la investigación administrativa,

la accionante aceptó la existencia de las constantes llegadas tardías (véase folio 120) y tal comportamiento también quedó acreditado con la documental y la prueba testimonial evacuada. En efecto, la parte accionada aportó las tarjetas de control de ingreso, donde consta que la demandante llegó en reiteradas ocasiones fuera del plazo de cinco minutos de gracia que el municipio otorgaba (folios 10-13). Del reporte de llegadas tardías consta que en enero llegó tarde en seis ocasiones, cinco en febrero y cinco en marzo. Eso evidencia que la actora mantuvo una conducta reiterada e inaceptable y que no la modificó a pesar de que la empleadora ya la había sancionado en ocasiones anteriores por un comportamiento similar, por lo que lleva razón el recurrente en cuanto indica que no es cierto que mediara tolerancia. Al folio 14 consta una acción de personal en la que se consignó una suspensión de dos días sin goce de salario por llegadas tardías. También se le hizo ver que no era procedente ingresar a marcar la tarjeta y luego ir a dejar el vehículo al parqueo (folio 15, en relación con declaración de Solís Vega, folio 91). Asimismo, se le había amonestado por escrito por llegadas tardías de enero de 2005 y se le había prevenido para que corrigiera su conducta a fin de evitar otras sanciones (folio 262). Esas pruebas, sin duda alguna, acreditan un comportamiento inadecuado de la servidora municipal que la empleadora no estaba obligada a seguir tolerando y que constituyen un incumplimiento grave a los deberes de servicio. Aunado a lo dicho, a juicio de este despacho, la demandante incurrió en otra falta de igual naturaleza, como de seguido se explica. **b) De la obligación de no ejercer otras labores durante el período de incapacidad:** en la resolución de imputación de cargos, se hizo ver que la funcionaria había ejercido funciones notariales en horas de trabajo con la municipalidad, así como durante períodos de incapacidad. En relación con el primer punto, la promovente se defendió con el argumento de que las horas indicadas en los instrumentos no correspondían con la realidad, sino al momento en que su asistente confeccionaba e imprimía la escritura. La declaración de esta última confirmó esa versión y las demás pruebas no son fehacientes en cuanto a que aquella ejercía la función notarial en el horario en que debía prestar sus servicios al municipio. Sin embargo, la defensa ideada en cuanto al ejercicio de aquella función cuando estuvo incapacitada no es admisible. Ya esta sala ha reiterado el criterio de que la obligación de toda persona trabajadora que sea incapacitada es procurar su pronta recuperación y ha hecho referencia a la incompatibilidad de realizar otras labores de carácter remunerativo o no durante ese período e incluso actividades de cualquier otra naturaleza que vayan en contra del restablecimiento del estado de

salud. De ahí que el argumento de que ella laboraba para la demandada como abogada y no como notaria y que por ello sí podía ejercer la función notarial durante la incapacidad no resulta admisible. Ahora bien, a los autos se aportaron no solo las constancias de los períodos de incapacidad de la servidora, sino también los índices notariales de los cuales se extrae que, efectivamente, confeccionó cinco distintas escrituras en períodos en que estuvo incapacitada, lo que contravenía sus obligaciones laborales y el

principio de buena fe al que estaba sometida, con lo cual incurrió en otra falta grave que justificaba su cese (folios 16-33). Con apoyo en lo considerado, se logra concluir que la sanción impuesta estuvo acorde con las faltas cometidas y que lleva razón el recurrente en cuanto aduce que se valoraron en forma inadecuada las pruebas aportadas y que no se violó el principio de proporcionalidad a la hora de ejercer el poder disciplinario.”

[...]

