

**DESPIDO POR ABANDONAR EL TRABAJO
COMPROMETIENDO LA SEGURIDAD DEL
LUGAR Y DE LAS PERSONAS. NO FUE
DISCRIMINATORIO POR ALCOHOLISMO.
Proceso de fuero especial. Se cita como caso
similar el del voto n° 2018-001951.**

**VOTO N° 2019-000358
DE LAS 10:55 HRS
DEL 20 DE MARZO DE 2019**

[...]

“III.- SOBRE EL FONDO: El actor, en términos generales, alegó en su escrito de demanda que fue despedido injustamente debido a que solo se ausentó parte de la jornada del día 3 de mayo de 2018, lo cual no consideró una causal para despedirle, sino para amonestarlo, ya que no se configuró la establecida en el numeral 78 del Código de Trabajo. Además, dijo que es un enfermo alcohólico, que de ello tenía conocimiento la demandada, y el día citado se ausentó por sentirse mal a causa del consumo de alcohol, incluso explicó que en esa fecha consumió licor que le facilitó el chofer de un taxi. Consideró además que el abandono del trabajo, que efectivamente reconoce como cierta, fue de lo que se aprovechó la empleadora para despedirle, pero la causa oculta fue su enfermedad de alcoholismo. La accionada en la carta de despido de fecha 11 de mayo de 2018 consignó: *“La empresa ha tomado la decisión de despedirlo sin responsabilidad patronal a partir del día de hoy conforme el artículo 81 del Código de Trabajo, inciso F, siendo este: “Cuando el trabajador comprometo con su imprudencia o descuido absoluto inexcusable la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren”, lo anterior por los siguientes hechos, según reporte de su superior, el cual se agrega a la presente carta y se cita textualmente: El Oficial [Nombre 001] el día 3 de mayo del presente año se presentó al puesto en [...] en el turno de la tarde a las 14:30 a recibir el puesto normalmente. /Al ser las 08:00 de la noche se apersona el supervisor a realizar visita al puesto, buscando al oficial del puesto, no logra divisarlo en ningún lado por lo que procede a realizarles la consulta a los encargados de la seguridad interna de la tienda (PA), todos indicaron no haberlo visto ni saber de él. Se procedió a buscarlo en el baño, caseta sin ningún resultado el supervisor asumió el*

rol hasta la hora del cierre de la tienda a las 22:00 horas, en todo ese tiempo el oficial no apareció en el puesto. /Tampoco se encontraron los equipos del puesto ya que la caseta estaba cerrada con el seguro y desconocía donde manejaban la llave de la caseta./ El día 4 de mayo del presente año, el supervisor [Nombre 015], conversa con el oficial y le da la indicación de comunicarse a la oficina de Liberia para coordinar que correspondía con el señor ya que al enviarlo al puesto al oficial nuevamente podría repetir la misma acción. /El oficial [Nombre 001] llamó a la oficina en horas de la mañana alrededor de las 10:00 am ya que el supervisor le indicó que llamara. /Se le consultó qué había pasado del porque había dejado el puesto solo y desde que hora había salido ya que el supervisor no lo encontró en el momento de la visita. /Indicando que había salido debido a que le había prestado su celular personal a una señora, que le urgía llamar a un familiar al hospital; y que la señora se fue llevándose con ella el celular por lo que solicitó al encargado de la tienda un permiso para salir a buscarlo, él mismo le indicó que por él no había problema que el problema iba a ser para la empresa ya que pasaría un correo reportando la anomalía y el no servicio brindado durante las horas de su ausencia. /En relación a la hora que salió de puesto indica que fue antes de las 5:00 pm de la tarde pero que no precisaba la hora real. /Salió dejando en caseta los equipos de seguridad. /El oficial [Nombre 001] no llamo a nadie para informar que se iba del puesto dejándolo solo.” Como se desprende del anterior informe con su actuar usted ha puesto en riesgo la seguridad del lugar donde nuestra Empresa brinda servicios de seguridad y de ahí la importancia de su física e inmediata presencia a fin de ejercer las labores de seguridad por las cuales usted ha sido contratado por nuestra representada. Tome en consideración que el giro comercial de [Nombre 002] obedece a brindar seguridad a nuestros clientes y que era su obligación reportar si usted pretendía abandonar su puesto de trabajo y no dejar a la intemperie el puesto. Lo anterior constituye una falta gravísima al contrato de trabajo y por ello se procede con el despido sin responsabilidad laboral a partir del día de hoy.” (Sic). De la carta de cese se desprende que el hecho causal que motivó el despido sin responsabilidad patronal no fue que el actor consumió licor durante la jornada de trabajo, que laborara en estado etílico o análogo, o por condición

de enfermo alcohólico; sino el abandono de su puesto durante la jornada, comprometiendo así la seguridad del lugar, pues recordemos que el demandante prestaba servicios como guarda en un supermercado, lugar donde la experiencia nos señala que se da intercambio de bienes, pagos con dinero efectivo y afluencia importante de personas por ser locales abiertos al público, los cuales requieren de la presencia de guardas de seguridad. El tema sobre la imposibilidad de despido por su condición de enfermo alcohólico lo introdujo el actor en la demanda, y parte de su argumentación está enfocada en que su enfermedad fue la causa oculta, diferente a la consignada en la carta, pues el abandono del puesto, por la razón que fuera, es admitida por el actor, incluso en el recurso de casación afirma que no fue toda la jornada del 3 de mayo de 2018, sino apenas unas horas. El demandante recurre al proceso de protección en fueros especiales y tutela al debido proceso, alegando que la razón real del despido fue su condición de enfermo alcohólico, la cual era de conocimiento de la accionada, constituyendo el despido por la causal consignada en la carta, un cese solapado, ya que la razón real fue su adicción al alcohol. El numeral 404 del Código de Trabajo prohíbe todo tipo de discriminación en el trabajo por “... *razones de edad, etnia, sexo, religión, raza, orientación sexual, estado civil, opinión política, ascendencia nacional, origen social, filiación, discapacidad, afiliación sindical, situación económica o cualquier otra forma análoga de discriminación.*”. (Lo resaltado es agregado). Por su parte, el artículo 406 de ese mismo cuerpo normativo, prohíbe el despido de las personas trabajadoras en violación al canon 404. Como puede verse, la reforma al Código de Trabajo por la Ley n.º 9343 del 25 de enero de 2016 (Reforma Procesal Laboral), describió expresamente catorce formas de discriminación, pero esa numeración no es cerrada si no *numerus apertus*, y de seguido admite la posibilidad de existencia de cualquier otra forma análoga de discriminación. Ello debe ser así, pues la evolución de nuestra sociedad puede originar conductas que sin estar tipificadas en esa norma, si se limitara solo a las catorce dichas, podrían surgir actos discriminatorios no contemplados que quedarían sin sanción, tal es el caso de una motivada en problemas de salud del trabajador, como la alegada por el demandante en este proceso. No obstante lo dicho, estima esta Sala que la discriminación alegada por el actor no se dio en su caso, pues aunque es un hecho no controvertido que se trata de una persona alcohólica; de su padecimiento,

contrario a lo argumentado por esa parte, no entró en conocimiento la demandada sino a partir de marzo de 2018 en que fue despedido inicialmente, pero ante la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social le reinstaló, precisamente por su enfermedad, de ello dan cuenta los documentos aportados por las partes, entre ellos el acta de inspección y prevención (imagen 123 a la 125), acta de comparecencia del actor ante la Inspección de Trabajo en Nicoya el 9 de marzo de 2018 (imagen 120), y la constancia [Valor 002] del 5 de marzo de 2018 (imagen 105). No existe prueba de que antes de marzo de 2018 la demandada tuviera conocimiento de que padeciera de alcoholismo. En términos generales el lineamiento dictado por la O.I.T. , en el caso de la persona trabajadora enferma alcohólica, es que aún sin existir una regulación especial sobre el tema, se le debe dar una oportunidad para que intente rehabilitarse, antes de proceder a despedirlo por ese motivo. De esta forma, el proceder patronal no debería ser sancionador, sino más bien dirigido a presionar al trabajador para que busque y obtenga ayuda. Lo sucedido en este caso no fue un despido por alcoholismo, o sea discriminatorio por esa razón, sino por haber hecho, según se dijo en la carta de despido, abandono del lugar que estaba custodiando, poniendo en peligro la seguridad en ese sitio. La normativa del Código de Trabajo, no contempló esta vía de tutela sumarisima para conocer sobre la procedencia o no de un despido cuando el trabajador trata de justificarlo en razón de una enfermedad como el alcoholismo, pues ese escenario quedó relegado al proceso ordinario. En un proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso (artículo 540 y siguientes del Código de Trabajo), se discute solamente si existió o no discriminación del trabajador, para lo cual es a esa parte a quien le corresponde demostrar al menos con indicios claros, que el despido (por lo general con responsabilidad patronal) tuvo un motivo diferente al consignado en la carta de despido, que dicho sea de paso, en este asunto, el hecho causal consignado en ese documento, es decir, el abandono del trabajo el 3 de mayo de 2018, fue expresamente reconocido como cierto por el actor, por lo que resulta indiferente si ese abandono lo hizo por su adicción al alcohol u otra causa. La gravedad de la falta motivadora del despido –abandono del trabajo–, que es lo que causa inconformidad al actor, es un tema ajeno a este tipo de procesos, y debió ir a discutirlo en la vía ordinaria, donde se esclarecería si es justa o no la medida disciplinaria. Esta Sala, en el voto n.º 1951 de las 11:05

horas del 12 de diciembre de 2018, en un proceso similar a este, en el que el demandante expresamente reconoció el hecho causal del despido señaló: “El actor expresamente reconoció que, efectivamente, en el mes de febrero de 2018 faltó al trabajo los días 1, 13 y el 27, pero que este último no puede computarse como ausencia, porque disponía de justificación por tener que ir a recibir atención médica, pero la demandada no le aceptó el documento de justificación. Como puede apreciarse el hecho causal de la decisión patronal está demostrado, pues el demandante admitió expresamente que faltó esos tres días al trabajo en aquel mes, por lo que si la empleadora tenía o no razón para la imposición de la sanción porque en uno de esos días el actor disponía de permiso, no es un tema que puede ventilarse en este tipo de procesos, por ser propio de uno ordinario, donde se debe ventilar si para el día 27, o algún otro, el actor estaba dispensado de asistir a trabajar. El despido impuesto al demandante fue sin responsabilidad patronal, distinto habría sido si el cese hubiese sido adoptado con responsabilidad patronal, en el ejercicio de la potestad de libre despido de que gozan los empleadores en el ámbito privado, supuesto en el que no existe causa objetiva para el cese, salvo la libre decisión patronal. En el caso aquí analizado el actor reconoció expresamente el hecho causal, por lo que no

puede hablarse de un motivo oculto. Si la empleadora cesó al actor sin responsabilidad patronal por ausencias que el trabajador reconoce como ciertas y cuya excusa para la no configuración de la falta es que disponía de permiso para faltar a uno de los tres días que no trabajó en el mismo mes calendario, es un tema que no puede ventilarse en este tipo de procesos, para ello, el Código de Trabajo dispone del juicio ordinario, el mismo recurrente reconoce expresamente en el recurso de casación de que la demanda se centró en tres ausencias supuestamente injustificadas, ausencias que no negó, pues lo que contradijo de la decisión patronal fue que en uno de esos días sí gozaba de justificación. A nada conlleva analizar si la empleadora estaba o no inconforme con la afiliación sindical del demandante, pues el hecho motivador del despido fue aceptado por este, y lo que él refuta en este proceso es la no tipificación del hecho con la falta atribuida por la empleadora. Desde esta perspectiva, este asunto no debió tramitarse como un proceso de protección de fueros especiales y tutela del debido proceso, sino remitirse a la vía ordinaria.” Por lo que viene razonándose, al no constatarse la existencia de la discriminación alegada, y no siendo de recibo los agravios formulados, el recurso debe ser declarado sin lugar”.

[...]