

24 de octubre del 2018
AJ-OF-452-2018

Señor
Oscar Rodrigo Vargas Dittel
odvargas@gmail.com

Asunto: consultas varias sobre los efectos de ser despedido sin responsabilidad patronal

Estimado señor

Con la aprobación de la señora Directora de esta Asesoría Jurídica, se brinda respuesta a su consulta remitida a este Despacho según escrito sin número y fecha, el día 22 de octubre del presente año, mediante el cual consulta lo siguiente:

“...PRIMERO: El ser despedido (sic) de un funcionario público sin responsabilidad laboral por acoso sexual en el lugar del trabajo por parte del Estado.

PEDITORIA (sic)

En vista de lo anterior solicito:

¿cuáles son los efectos de ser despedido por el Estado sin responsabilidad por acoso o hostigamiento sexual inmediatos (sic) y a futuro en la administración pública?

¿Afecta para un nuevo concurso el ser despedido sin responsabilidad laboral por acoso sexual en el lugar de trabajo?

¿Por cuánto tiempo es que afecta para ser considerado en una nueva plaza el ser despedido sin responsabilidad laboral por acoso sexual en el lugar de trabajo?...”

Sobre el particular, es conveniente indicar al consultante que las competencias de esta Asesoría Jurídica, se encuentran delimitadas por el Decreto Ejecutivo número 35573-MP del 16 de setiembre de 2009, que es el Reglamento Autónomo de Servicio y Organización de la Dirección General de Servicio Civil, cuyo artículo 7, Nivel Asesor, inciso a), señaló:

24 de octubre del 2018
AJ-OF-452-2018
Página 2 de 5

*“a) **Asesoría Jurídica:** Asesorar al más alto nivel jerárquico institucional y a los niveles intermedios en la toma de decisiones que tengan trascendencia jurídica a nivel interno de la institución y externo de las instituciones que conforman el Régimen de Servicio Civil, así como; emitir criterios para asegurar la correcta aplicación del orden jurídico vigente en las actuaciones de la Dirección General, en su relación con las instituciones cubiertas por el Régimen de Servicio Civil y los administrados, para lo cual deberá aportarse el criterio jurídico del área legal de la institución consultante. Le corresponde también monitorear permanentemente el entorno político y legislativo y presentar modificaciones a nuevos productos que la dinámica jurídica requiera.”*

Por lo anterior, es política de esta Asesoría Jurídica, no pronunciarse sobre casos concretos o particulares, sino orientar la respuesta según lo dispuesto por el ordenamiento jurídico, en cumplimiento del Principio de Legalidad consagrado en el numeral 11 de la Constitución Política y su homólogo de la Ley General de la Administración Pública.

Siendo así, con respecto a la atención de su primer interrogante se tiene que el numeral 43 del Estatuto de Servicio Civil, expone en lo que nos interesa lo siguiente:

“Artículo 43. (...)

Todo despido justificado se entenderá hecho sin responsabilidad para el Estado y hará perder al servidor todos los derechos que esta ley concede, excepto los adquiridos conforme a la Ley General de Pensiones...”

En el mismo sentido se debe citar el artículo 27 del reglamento al Estatuto de Servicio Civil que señala:

“Artículo 27.

(...)

- a) *Sólo procederá el despido de un servidor por las causales que determina el Código de trabajo o cuando incurran en actos que impliquen infracción grave del Estatuto, el Reglamento, o de los reglamentos interiores de trabajo de las respectivas dependencias o cuando el funcionario o empleado público con daño del servicio que presta, lleve a cabo actos contrarios al orden público o abandone su cargo sin haber cesado legalmente en el desempeño de este. Dichos despidos serán sin responsabilidad patronal.*

24 de octubre del 2018
AJ-OF-452-2018
Página 3 de 5

Hay que hacer notar que como usted bien cita en su misiva, y como experto en derecho tendrá conocimiento, que cuando el despido se torna por acoso sexual en el lugar de trabajo, la ley N° 7476 de 3 de febrero de 1995 Ley contra Hostigamiento o Acoso Sexual en el Empleo y la Docencia, en su artículo 36 expone:

“ARTÍCULO 36.- () Despido del hostigador. Toda persona a quien se le compruebe haber incurrido en acoso sexual, podrá ser despedida sin responsabilidad patronal.*

() Corrida la numeración el artículo 36 por el artículo 2 de la Ley n.° 8805 de 28 de abril de 2010, publicada en La Gaceta n.° 106 de 2 de junio de 2010. Pasó del 27 al 36 actual.”*

Así pues, en cuanto a los efectos que asume un servidor despedido sin responsabilidad patronal, como usted sabrá, dada su profesión de abogado, el artículo 82 del Código de Trabajo dispone:

“ARTÍCULO 82.- El patrono que despida a un trabajador por alguna o algunas de las causas enumeradas en el artículo anterior, no incurrirá en responsabilidad: Si con posterioridad al despido surgiere contención y no se comprobare la causa del mismo, el trabajador tendrá derecho a que se le paguen el importe del preaviso y el del auxilio de cesantía que le pudieran corresponder y, a título de daños y perjuicios, los salarios que habría percibido desde la terminación del contrato hasta la fecha en que de acuerdo con los términos legales para tramitar y resolver, haya debido quedar firme la sentencia condenatoria en contra del patrono...”

Concluyendo así, que de la normativa de cita, aplicable a los trabajadores que sean despedidos sin responsabilidad patronal, pierden el importe del preaviso, el auxilio de cesantía y demás indemnizaciones que pudieran corresponderles.

Continuando sobre el mismo tema, se tiene que la Resolución número DG-091-2013 emitida por esta Dirección General del 4 de julio de dos mil trece, en su numeral 7 se regula lo concerniente a los plazos de inelegibilidad para servidores que hayan sido despedidos y al respecto señala que:

24 de octubre del 2018
AJ-OF-452-2018
Página 4 de 5

“Artículo 7: Los plazos de inelegibilidad regirán de la siguiente manera:

A) Cuando el oferente o ex servidor posea una condena judicial dictada por los Tribunales de la República, en la cual no se le ha inhabilitado oficiosamente por las autoridades judiciales, se observarán los siguientes plazos de inelegibilidad:

- a.1) Delitos contra la Propiedad: **TRES AÑOS**
- a.2) Delitos contra la Buena Fe de los Negocios: **TRES AÑOS**
- a.3) Delitos contra la Fe Pública: **CINCO AÑOS**
- a.4) Delitos contra los Deberes de la Función Pública: **OCHO AÑOS**
- a.5) Delitos Sexuales: **DIEZ AÑOS**
- a.6) Delitos contra la vida: **DIEZ AÑOS”**

Del mismo modo el mismo numeral de la resolución de marras cita en su punto B) lo siguiente:

“(…)

b.3) Cuando el despido o resultado del estudio de vida y costumbres esté asociado a faltas relacionadas con actos de corrupción en el ejercicio de la función pública, conductas sexualmente abusivas, hostigamiento sexual, agresión a poblaciones vulnerables (como menores de edad o adultos mayores), conductas lesivas a la moral y las buenas costumbres, entre otras actuaciones y conductas contrarias al buen desempeño del cargo, sea durante el ejercicio de las labores o en la vida privada, la Dirección General de Servicio Civil emitirá la declaratoria de inelegibilidad por un plazo de **DIEZ AÑOS**.

Con lo anteriormente citado se responde parcialmente a su pregunta número 3.

Ahora bien, con respecto a las consulta 2 y parte de la 3, se desprende que las mismas se refieren a temas de resorte técnicos y no jurídicos. Es por lo anterior que trasladamos su consulta al Área de Reclutamiento y Selección de Personal para que se refieran a las mismas y amplíen los criterios o lineamientos técnicos que se haya emitido al respecto.

24 de octubre del 2018
AJ-OF-452-2018
Página 5 de 5

En espera de haber atendido su consulta satisfactoriamente,

Atentamente,

ASESORÍA JURÍDICA

Andrea Brenes Rojas

ABR/ZRQ

anexo: Resolución número DG-091-2013.

C. Señor Rómulo Castro Víquez, Director del Área de Reclutamiento y Selección de Personal