

Universidad de Costa Rica

Facultad de Derecho

Tesis para optar por el grado de Licenciatura en Derecho

**El despido disciplinario por pérdida de confianza: un análisis doctrinal y
jurisprudencial sobre los requisitos para su aplicación en el sector privado**

Alejandro Godínez Tobón

B42840

San José, Costa Rica

Junio de 2020

11 de junio de 2020
FD-1396-2020

Dr. Alfredo Chirino Sánchez
Decano
Facultad de Derecho

Estimado señor:

Para los efectos reglamentarios correspondientes, le informo que el Trabajo Final de Graduación (categoría Tesis), del estudiante Alejandro Godínez Tobón, carné B42840, denominado: "El despido disciplinario por pérdida de confianza: un análisis doctrinal y jurisprudencial sobre los requisitos para su aplicación en el sector privado" fue aprobado por el Comité Asesor, para que sea sometido a su defensa final. Asimismo, el suscrito ha revisado los requisitos de forma y orientación exigidos por esta Área y lo apruebo en el mismo sentido.

Igualmente, le presento a los (as) miembros (as) del Tribunal Examinador de la presente Tesis, quienes firmaron acuso de la tesis (firma y fecha) de conformidad con el Art. 36 de RTFG que indica: **"EL O LA ESTUDIANTE DEBERÁ ENTREGAR A CADA UNO DE LOS (AS) MIEMBROS (AS) DEL TRIBUNAL UN BORRADOR FINAL DE SU TESIS, CON NO MENOS DE 8 DÍAS HÁBILES DE ANTICIPACIÓN A LA FECHA DE PRESENTACIÓN PÚBLICA"**.

Tribunal Examinador

Informante	MSC. Julia Varela Araya
Presidente	Dra. Anahí Fajardo Torres
Secretario	Lic. Carlos Espinoza Arceyut
Miembro	Dr. Rolando Vega Robert
Miembro	Dra. Laura Otero Norza

Por último, le informo que la defensa de la tesis es el **07 de julio del 2020**, a las 6:00 p.m. de manera virtual.

Atentamente,



Ricardo Salas Porras
Director

RSP/lcv
Cc: arch. Expediente

28 de mayo del 2020

Dr. Ricardo Salas Porras
Director de Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

Señor Director:

En mi condición de Directora del trabajo final de tesis para optar al título de Licenciado en Derecho y miembro del Comité Asesor de estudiante egresado Alejandro Godínez Tobón, carné B42840, me permito informar que he concluido con lectura y revisión de la investigación titulada: **“El despido disciplinario por pérdida de confianza: un análisis doctrinal y jurisprudencial sobre los requisitos para su aplicación en el sector privado”**.

El trabajo cumple satisfactoriamente con los requisitos de fondo y forma establecidos por la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica para este tipo de investigaciones. Por lo tanto, apruebo el trabajo realizado por el estudiante Alejandro Godínez Tobón con la finalidad de que el mismo pueda ser defendido en la etapa de réplica.

Cordialmente,



MSc. Julia Varela Araya
Directora

San Pedro de Montes de Oca, 28 de mayo del 2020

Dr. Ricardo Salas Porras
Director de Área de Investigación
Facultad de Derecho
Universidad de Costa Rica

Señor Director:

En mi condición de Lector del trabajo final de tesis para optar al título de Licenciado en Derecho y miembro del Comité Asesor del estudiante *Alejandro Godínez Tobón*, carné B42840, me permito informar que he concluido con lectura y revisión de la investigación titulada: **“El despido disciplinario por pérdida de confianza: un análisis doctrinal y jurisprudencial sobre los requisitos para su aplicación en el sector privado”**.

El trabajo cumple satisfactoriamente con los requisitos de fondo y forma establecidos por la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica para este tipo de investigaciones. Por lo tanto, me es grato aprobar dicha investigación realizada don Alejandro Godínez Tobón con la finalidad de que el mismo pueda ser defendido en la etapa de réplica.

Me es grato suscribirme muy atentamente,

A large rectangular area of the document is redacted with a solid light blue color. In the top-left corner of this redacted area, there is a small orange arrow pointing to the right, containing the text "REDACTED".

Dr. Rolando Vega Robert

Lector



28 de mayo del 2020.

Señor
Doctor Ricardo Salas Porras
Director
Área de Investigación
Facultad de Derecho

Estimado Señor:

En mi condición de lectora del trabajo final de graduación del egresado ALEJANDRO GODINEZ TOBON carné universitario número B42840, titulado *"El despido disciplinario por pérdida de confianza: un análisis doctrinal y jurisprudencial sobre los requisitos para su aplicación en el Sector Privado."*; para optar por el título de Licenciados en Derecho, le informo que la he aprobado por cumplir con todos los requisitos formales y de fondo determinados al efecto por los Reglamentos de la Universidad de Costa Rica.

El tema se enfoca en un estudio sobre la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza, a través de un análisis de la doctrina y la jurisprudencia con el objeto de establecer parámetros claros que garanticen seguridad jurídica.

Dado su relación con la estabilidad laboral y lo que ello representa se destaca la importancia de su contenido y trascendencia dentro del mundo de las relaciones de trabajo.

Agradeciendo su atención, se despide

Dra. Anahí Fajardo Torres

Lectora

Alajuela, 8 de junio de 2020

Señores
Universidad de Costa Rica
Facultad de Derecho

Estimados señores:

De la manera más atenta, les comunico que leí el documento *El despido disciplinario por pérdida de confianza: un análisis doctrinal y jurisprudencial sobre los requisitos para su aplicación en el sector privado*, elaborado por el estudiante Alejandro Godínez Tobón, número de camé B42840, cédula 115990841, para optar por el grado de licenciatura en Derecho.

Revisé el texto en lo relativo a la ortografía y puntuación, riqueza, propiedad y precisión léxicas, adecuación morfosintáctica, construcción de los párrafos, uso de conectores, cohesión y estructuración de gráficos. En este sentido, el documento está listo para su presentación ante las autoridades pertinentes.

De ustedes, cordialmente,

Atentamente,



Bach. Alejandra Valverde Alfaro
Cédula: 1-1289-0157
lacoma.cr@gmail.com | 8836-8534
Colegiada 0068, Asociación Costarricense de Filólogos, ACFIL

DEDICATORIA

*A mi padre, por ser mi mentor y mostrarme
su pasión por el Derecho del trabajo*

A mi mamá y mi hermano, por su apoyo incondicional

TABLA DE CONTENIDOS

DEDICATORIA	i
TABLA DE CONTENIDOS	ii
RESUMEN	iv
FICHA BIBLIOGRÁFICA.....	x
INTRODUCCIÓN	1
1. Justificación	1
2. Hipótesis	3
3. Objetivos.....	3
4. Metodología.....	4
5. Estructura de la investigación	5
CAPÍTULO I. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO	7
1.1. La relación de trabajo.....	7
1.2. El derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad laboral.....	10
1.3. El derecho de dirección del empleador en relación con el derecho de estabilidad del trabajador	13
1.4. El régimen del libre despido	15
1.5. Las garantías en protección de la estabilidad.....	17
1.5.1. El pago de indemnizaciones como reparación tasada por el daño causado	18
1.5.2. La intervención obligatoria de un ente administrativo o judicial en los	25
1.5.3. La intervención facultativa de un tribunal en los casos de discriminación	28
1.6. El poder disciplinario.....	29
1.6.1. La finalidad del poder disciplinario	31
1.6.2. La falta disciplinaria	31
1.6.3. Sanciones disciplinarias.....	34
CAPÍTULO II. EL DESPIDO DISCIPLINARIO Y LOS REQUERIMIENTOS QUE DEBEN MEDIAR EN SU APLICACIÓN.....	38
2.1. El despido disciplinario.....	38
2.2. Los elementos que deben considerarse en la aplicación del despido disciplinario.....	43
2.2.1. Tipicidad	44
2.2.2. Gravedad.....	50
2.2.3. Culpabilidad.....	52
2.2.4. Proporcionalidad.....	55
2.2.5. Buena fe	62
2.2.6. Actualidad del incumplimiento.....	66
2.2.7. <i>Non bis in ídem</i>	68

CAPÍTULO III. LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSAL DE DESPIDO DISCIPLINARIO 70

3.1.	El deber de confianza como un derivado del principio de la buena fe	70
3.2.	La confianza.....	73
3.2.1.	El trabajador de confianza	76
3.3.	La atipicidad de la pérdida de confianza.....	81
3.4.	La pérdida de confianza como causal de despido disciplinario.....	83
3.4.1.	La pérdida de confianza conlleva una transgresión al contenido ético del contrato de trabajo.....	83
3.5.	Algunos supuestos de incumplimiento y ejemplos concretos que ameritan la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza	88
I.	Competencia o concurrencia desleal.....	88
II.	Abuso de confianza y ruptura del deber de fidelidad	95
III.	Apropiaciones indebidas de dinero o bienes.....	99
IV.	Negligencia en el desempeño de funciones	105
3.6.	Requisitos que deben ser tomados en cuenta para la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza.....	109
3.6.1.	La pérdida de confianza debe ser objetiva.....	109
3.6.2.	La pérdida de confianza debe estar basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador.....	110
3.6.3.	Circunstancias personales del trabajador y elementos asociados a la falta que inciden en la valoración de la gravedad y culpabilidad	114
I.	Incumplimiento de las labores por las cuales fue contratado el trabajador ...	115
II.	Jerarquía en la empresa y puesto desempeñado.....	120
III.	Existencia de sanciones previas	125
IV.	Antigüedad.....	128
V.	Carencia de relevancia de que se produzca un perjuicio en contra de la empresa	131
3.6.4.	Criterios valorativos para determinar la proporcionalidad del despido disciplinario por pérdida de confianza.....	135
CONCLUSIONES.....		144
1.	La interrelación entre el derecho a la estabilidad en el empleo y el régimen disciplinario.....	144
2.	El despido disciplinario.....	145
3.	La trascendencia de la aplicación del principio de buena fe a la relación de trabajo y al despido disciplinario	146
4.	El despido por pérdida de confianza y los requerimientos para su aplicación de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia	147
BIBLIOGRAFÍA		153

RESUMEN

1. Justificación

El despido es un tema que ha sido ampliamente tratado por la doctrina y la jurisprudencia debido a su incidencia en la relación de trabajo, al ser la máxima sanción aplicable por el empleador ante un incumplimiento por parte del trabajador. Pese a la importancia del despido en el plano práctico, no existe una norma que de forma integral regule la aplicación de esta medida disciplinaria, lo cual es consecuencia de diferentes causas.

De un lado, la imposibilidad de contemplar todos los posibles incumplimientos que ameritan la aplicación del despido sin responsabilidad patronal. De otro, la dificultad de que una norma sea suficientemente flexible para que cubra los requerimientos que necesitan ser aplicados y analizados en cada causal de despido. Finalmente, porque la aplicación del despido no es una ecuación matemática; por lo que, si bien para aplicarlo se necesitan ciertos requisitos, siempre hay que valorar determinados elementos que agravan o atenúan la sanción que debe imponerse en cada caso en concreto.

Ante estas dificultades, de manera recurrente, se han retomado los estudios de distintas causales de despido, con el fin de aproximarse con mayor certeza a la forma correcta en que debe aplicarse cada una de ellas.

En el caso de Costa Rica, la normativa laboral se limita a estipular de manera genérica distintas faltas graves que justifican la aplicación del despido sin responsabilidad patronal; no obstante, dichos supuestos no contemplan la diversidad de incumplimientos graves que se pueden generar en la práctica. Por ello, debe destacarse el rol de los tribunales laborales, quienes por medio de su jurisprudencia han reconocido otras causales específicas de despido disciplinario en adición a los motivos

expresamente contemplados dentro del Código de Trabajo.

En relación con el despido disciplinario por pérdida de confianza, pese a que se puede hacer alusión a que este tipo de causal se encuentra dentro del inciso l del artículo 81 del Código de Trabajo,¹ bajo el argumento de que la confianza deriva del principio de buena fe que está presente en toda relación laboral (artículo 19, *Ibídem*), al no encontrarse expresamente regulada esta causal de despido, han sido la doctrina y la jurisprudencia quienes se han encargado de delimitarla como un incumplimiento grave que justifica la aplicación del despido disciplinario.

Por otro lado, es el patrono quien primero justifica y hace una valoración del despido ante el incumplimiento del trabajador, ya que la aplicación de esta medida disciplinaria se lleva a cabo de manera unilateral y constituye un acto de eficacia inmediata. La actuación del patrono posteriormente puede ser sujeta de una revisión judicial, con la finalidad de valorar la medida disciplinaria impuesta que ameritó la extinción del vínculo laboral. Lo anterior genera una gran cantidad de procesos judiciales que giran alrededor del examen sobre la justificación y proporcionalidad del despido.

Pese a la importancia de reducir la inseguridad jurídica que un examen *ex post* produce, los tribunales no establecen de forma clara y contundente cuáles son los requerimientos que deben ser valorados en torno a esta causal de despido. Por consiguiente, reconociendo la problemática previamente descrita, este trabajo de investigación pretende, a partir del análisis de la doctrina y la jurisprudencia, establecer cuáles son los requisitos básicos que deben ser valorados para la aplicación de un despido disciplinario por pérdida de confianza.

El objetivo anteriormente descrito tiene grandes implicaciones en la práctica, ya que

¹ El inciso l del artículo 81 del Código de Trabajo establece que es una causa justa que justifica la aplicación del despido “Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato”.

se pretende contribuir a la seguridad jurídica, tanto en beneficio del patrono como del trabajador, sobre cuáles son los fundamentos que deben tomarse en cuenta para justificar la aplicación de la máxima sanción disciplinaria ante incumplimientos de esta clase.

2. Hipótesis

Conforme lo previamente descrito, se ha definido como hipótesis de la presente investigación la siguiente afirmación:

El establecimiento de lineamientos uniformes para justificar la aplicación objetiva del despido disciplinario por pérdida de confianza reduce la inseguridad jurídica en los sujetos de la relación laboral en el sector del empleo privado, brindando a los empleadores parámetros más certeros para su aplicación y a los trabajadores lineamientos exigibles para su defensa ante un despido injustificado.

3. Objetivos

El objetivo general de la investigación es el siguiente:

- Determinar a partir de la doctrina y la jurisprudencia los requisitos que justifican la aplicación objetiva de un despido disciplinario por pérdida de confianza en el sector privado.

Por otra parte, los objetivos específicos son:

- Delimitar las interrelaciones entre el derecho a la estabilidad en el empleo y el régimen disciplinario.
- Delimitar el impacto que se deriva de la aplicación del principio de buena fe en la relación de trabajo y especialmente en el despido disciplinario por pérdida de confianza.

- Identificar los elementos asociados al despido por pérdida de confianza conforme a la doctrina y a la jurisprudencia nacional y española.
- Estructurar los requisitos que permitan una aplicación objetiva del despido por pérdida de confianza, con la finalidad de brindar mayor seguridad jurídica a las partes de la relación laboral.

4. Metodología

La investigación se abordará desde un enfoque mixto, por lo que se utilizarán los modelos cualitativo y deductivo.

En cuanto al uso del modelo cualitativo, a partir de la valoración de la doctrina y de la jurisprudencia establecida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y los Tribunales de España,² la investigación pretende comprender e interpretar cuáles son los requerimientos básicos que deben ser analizados para justificar la aplicación de un despido disciplinario por pérdida de confianza.

Primeramente, con ayuda de la doctrina, se pretende comprender aspectos esenciales asociados al despido disciplinario y al principio de buena fe. Si bien la investigación no tiene por objetivo desarrollar a profundidad ambas instituciones, sí busca derivar de ellos ciertos elementos y características que permitan delimitar posteriormente el despido por pérdida de confianza.

² Es importante destacar que la mayoría de la doctrina consultada para la realización de la investigación proviene de España, por lo que los autores para definir la transgresión a la buena fe contractual como causal de despido y los requisitos para su aplicación (causal disciplinaria que se asimila a la pérdida de confianza) hacen numerosas referencias a la jurisprudencia de los tribunales de su país. Por otro lado, si bien el ordenamiento jurídico español contempla esta causal de despido disciplinario en el Estatuto de Trabajadores, son la jurisprudencia y la doctrina quienes han desarrollado las pautas para la aplicación del despido disciplinario por esta causal disciplinaria.

Posteriormente, se va a analizar la pérdida de confianza como una transgresión cualificada del principio de buena fe. De la misma manera, por medio de la doctrina, se va a identificar cuáles son los elementos y exigencias necesarias que deben valorarse en un despido por pérdida de confianza. En este mismo sentido, a lo largo de la investigación se van a contrastar los requerimientos doctrinales con los requisitos establecidos por la jurisprudencia, con la finalidad de determinar si son similares o distintos y llegar a una conclusión integral que reconozca los requerimientos básicos necesarios para la aplicación de un despido disciplinario por pérdida de confianza.

En relación con la técnica de investigación deductiva, como anteriormente se estableció, se va a valorar la pérdida de confianza como causal de despido y el despido desde la perspectiva de la jurisprudencia y la doctrina. Por consiguiente, a partir del análisis y los hallazgos que se deriven de ambas fuentes, se pretende aplicar este conocimiento para llegar a una conclusión sobre los rasgos definatorios del despido disciplinario por pérdida de confianza.

5. Conclusiones

La pérdida de confianza como causal que amerita la aplicación del despido disciplinario se deriva de incumplimientos que atenten contra el contenido ético-moral del contrato de trabajo que está delimitado, entre otros, por la buena fe, la confianza, la fidelidad, la lealtad, la diligencia y la colaboración. Por lo que se ha reconocido a los elementos previamente descritos como rasgos inherentes en toda relación laboral, cuyo valor es de carácter supremo, ya que, en caso de no existir por una falta grave, culpable e imputable al trabajador, se posibilita la finalización del vínculo laboral por despido disciplinario.

Debido a que la pérdida de confianza se fundamente en una transgresión de la buena fe contractual, esto implica que dicha causal que amerita la aplicación del despido disciplinario no es de exclusiva aplicación a un único tipo de falta, sino que se puede

derivar como consecuencia de uno o varios supuestos de incumplimientos atribuibles al trabajador.

Debido al espectro tan amplio de incumplimientos que pueden ocasionar el despido por pérdida de confianza, el análisis de la proporcionalidad del despido disciplinario recae muchas veces en estos elementos agravantes o atenuantes del incumplimiento previamente descritos. En dicho análisis, la valoración de las circunstancias concurrentes asociadas al trabajador y al incumplimiento resulta elemental para determinar si el incumplimiento ostenta la gravedad y culpabilidad necesaria para ameritar la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza.

FICHA BIBLIOGRÁFICA

Godínez Tobón, Alejandro. El despido disciplinario por pérdida de confianza: un análisis doctrinal y jurisprudencial sobre los requisitos para su aplicación en el sector privado. Tesis de Licenciatura en Derecho, Facultad de Derecho. Universidad de Costa Rica. San José, Costa Rica, 2020.

Directora: Julia Varela Araya

Palabras Claves: despido disciplinario, pérdida de confianza, causa, requisitos de fondo, efectos.

INTRODUCCIÓN

1. Justificación

El despido es un tema que ha sido ampliamente tratado por la doctrina y la jurisprudencia debido a su incidencia en la relación de trabajo, al ser la máxima sanción aplicable por el empleador ante un incumplimiento por parte del trabajador. Pese a la importancia del despido en el plano práctico, no existe una norma que de forma integral regule la aplicación de esta medida disciplinaria, lo cual es consecuencia de diferentes causas.

De un lado, la imposibilidad de contemplar todos los posibles incumplimientos que ameritan la aplicación del despido sin responsabilidad patronal. De otro, la dificultad de que una norma sea suficientemente flexible para que cubra los requerimientos que necesitan ser aplicados y analizados en cada causal de despido. Finalmente, porque la aplicación del despido no es una ecuación matemática; por lo que, si bien para aplicarlo se necesitan ciertos requisitos, siempre hay que valorar determinados elementos que agravan o atenúan la sanción que debe imponerse en cada caso en concreto.

Ante estas dificultades, de manera recurrente se han retomado los estudios de distintas causales de despido, con el fin de aproximarse con mayor certeza a la forma correcta en que debe aplicarse cada una de ellas.

En el caso de Costa Rica, la normativa laboral se limita a estipular de manera genérica distintas faltas graves que justifican la aplicación del despido sin responsabilidad patronal; no obstante, dichos supuestos no contemplan la diversidad de incumplimientos graves que se pueden generar en la práctica. Por ello, debe desatacarse el rol de los tribunales laborales, quienes por medio de su jurisprudencia han reconocido otras causales específicas de despido disciplinario en adición a los motivos expresamente contemplados dentro del Código de Trabajo.

En relación con el despido disciplinario por pérdida de confianza, pese a que se

puede hacer alusión a que este tipo de causal se encuentra dentro del inciso l del artículo 81 del Código de Trabajo,³ bajo el argumento de que la confianza deriva del principio de buena fe que está presente en toda relación laboral (artículo 19, *Ibíd.*), al no encontrarse expresamente regulada esta causal de despido, han sido la doctrina y la jurisprudencia quienes se han encargado de delimitarla como un incumplimiento grave que justifica la aplicación del despido disciplinario.

Por otro lado, es el patrono quien primero justifica y hace una valoración del despido ante el incumplimiento del trabajador, ya que la aplicación de esta medida disciplinaria se lleva a cabo de manera unilateral y constituye un acto de eficacia inmediata. La actuación del patrono posteriormente puede ser sujeto de una revisión judicial con la finalidad de hacer una valoración de la medida disciplinaria impuesta que ameritó la extinción del vínculo laboral. Lo anterior genera una gran cantidad de procesos judiciales que giran alrededor del examen sobre la justificación y proporcionalidad del despido.

Pese a la importancia de reducir la inseguridad jurídica que un examen *ex post* produce, los tribunales no establecen de forma clara y contundente cuáles son los requerimientos que deben ser valorados en torno a esta causal de despido. Por consiguiente, reconociendo la problemática previamente descrita, este trabajo de investigación pretende, a partir del análisis de la doctrina y la jurisprudencia, establecer cuáles son los requisitos básicos que deben ser valorados para la aplicación de un despido disciplinario por pérdida de confianza.

El objetivo anteriormente descrito tiene grandes implicaciones en la práctica, ya que se pretende contribuir a la seguridad jurídica, tanto en beneficio del patrono como del trabajador, sobre cuáles son los fundamentos que deben tomarse en cuenta para justificar la aplicación de la máxima sanción disciplinaria ante incumplimientos de esta clase.

³ El inciso l del artículo 81 del Código de Trabajo establece que es una causa justa que justifica la aplicación del despido “Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato”.

2. Hipótesis

Conforme lo previamente descrito, se ha definido como hipótesis de la presente investigación la siguiente afirmación:

El establecimiento de lineamientos uniformes para justificar la aplicación objetiva del despido disciplinario por pérdida de confianza reduce la inseguridad jurídica en los sujetos de la relación laboral en el sector del empleo privado, brindando a los empleadores parámetros más certeros para su aplicación y a los trabajadores lineamientos exigibles para su defensa ante un despido injustificado.

3. Objetivos

El objetivo general de la investigación es el siguiente:

- Determinar a partir de la doctrina y la jurisprudencia los requisitos que justifican la aplicación objetiva de un despido disciplinario por pérdida de confianza en el sector privado.

Por otra parte, los objetivos específicos son:

- Delimitar las interrelaciones entre el derecho a la estabilidad en el empleo y el régimen disciplinario.
- Delimitar el impacto que se deriva de la aplicación del principio de buena fe en la relación de trabajo y especialmente en el despido disciplinario por pérdida de confianza.
- Identificar los elementos asociados al despido por pérdida de confianza conforme a la doctrina y a la jurisprudencia nacional y española.
- Estructurar los requisitos que permitan una aplicación objetiva del despido por

pérdida de confianza, con la finalidad de brindar mayor seguridad jurídica a las partes de la relación laboral.

4. Metodología

La investigación se abordará desde un enfoque mixto por lo que se va a hacer uso del modelo cualitativo y deductivo.

En cuanto al uso del modelo cualitativo, a partir de la valoración de la doctrina y de la jurisprudencia establecida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y los Tribunales de España,⁴ la investigación pretende comprender e interpretar cuáles son los requerimientos básicos que deben ser analizados para justificar la aplicación de un despido disciplinario por pérdida de confianza.

Primeramente, con ayuda de la doctrina, se pretende comprender aspectos esenciales asociados al despido disciplinario y al principio de buena fe. Si bien la investigación no tiene por objetivo desarrollar a profundidad ambas instituciones, sí busca derivar de ellos ciertos elementos y características que permitan delimitar posteriormente el despido por pérdida de confianza.

Posteriormente, se va a analizar la pérdida de confianza como una transgresión cualificada del principio de buena fe. De la misma manera, por medio de la doctrina se va a identificar cuáles son los elementos y exigencias necesarias que deben valorarse en un despido por pérdida de confianza. En este mismo sentido, a lo largo de la investigación se van a contrastar los requerimientos doctrinales con los requisitos

⁴ Es importante destacar que la mayoría de la doctrina consultada para la realización de la investigación proviene de España, por lo que los autores para definir la transgresión a la buena fe contractual como causal de despido y los requisitos para su aplicación (causal disciplinaria que se asimila a la pérdida de confianza) hacen numerosas referencias a la jurisprudencia de los Tribunales de su país. Por otro lado, si bien el ordenamiento jurídico español contempla esta causal de despido disciplinario en el Estatuto de Trabajadores, son la jurisprudencia y la doctrina quienes han desarrollado las pautas para la aplicación del despido disciplinario por esta causal disciplinaria.

establecidos por la jurisprudencia, con la finalidad de determinar si son similares o distintos y llegar a una conclusión integral que reconozca los requerimientos básicos necesarios para la aplicación de un despido disciplinario por pérdida de confianza.

En relación con la técnica de investigación deductiva, como anteriormente se estableció, se va a valorar la pérdida de confianza como causal de despido y el despido desde la perspectiva de la jurisprudencia y la doctrina. Por consiguiente, a partir del análisis y los hallazgos que se deriven de ambas fuentes, se pretende aplicar este conocimiento para llegar a una conclusión sobre los rasgos definitorios del despido disciplinario por pérdida de confianza.

5. Estructura de la investigación

La investigación se ha dividido en tres capítulos:

En el primer capítulo se va a hacer referencia a la interrelación entre el derecho a la estabilidad y el régimen disciplinario. Para lograr una mayor comprensión de lo anterior se va a exponer sobre los tipos de estabilidad laboral que contempla el ordenamiento jurídico costarricense, el régimen de libre despido del sector privado y las garantías en protección de la estabilidad existentes. De la misma manera, se va a introducir la potestad disciplinaria que ostenta el patrono y aspectos asociados a dicha facultad.

El segundo capítulo se referirá al despido disciplinario, su conceptualización y la trascendencia que ostenta como la máxima sanción aplicable por el empleador ante un incumplimiento grave del trabajador. En este mismo sentido, se va a hacer una referencia a los elementos que deben ser considerados para la aplicación del despido disciplinario, como lo son la tipicidad, la gravedad, la culpabilidad, la proporcionalidad, la buena fe, la actualidad de la falta y el principio non bis in ídem.

En el tercer capítulo se desarrollará la pérdida de confianza como una causal que amerita la aplicación del despido disciplinario. Posteriormente, se analizarán algunos supuestos de incumplimiento y ejemplos concretos que ameritan la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza. Asimismo, se expondrán los requisitos que deben tomarse en cuenta para la aplicación de esta causal de despido.

Por último, se expondrán las conclusiones de la investigación.

CAPÍTULO I. EL DERECHO A LA ESTABILIDAD EN EL EMPLEO Y EL RÉGIMEN DISCIPLINARIO

1.1. La relación de trabajo

El concepto de trabajo al cual se va a hacer referencia a lo largo de esta investigación es aquel que se encuentra tutelado por el Derecho del Trabajo. Por consiguiente, se va a analizar la relación entre trabajador y empleador que se deriva del vínculo cuyas características esenciales son el trabajo de carácter personal, voluntario, por cuenta ajena y subordinado. Las características anteriormente descritas se deben entender de la siguiente manera.

En cuanto al trabajo personal, se alude a que existe una especial relevancia en la persona que presta el servicio dentro de la relación laboral. Lo anterior se evidencia debido a que el trabajador se compromete de modo personalísimo a llevar a cabo una contraprestación sin que sea posible una sustitución de la persona que adquiere dicho compromiso.⁵ Esta característica diferencia al contrato de trabajo de otros tipos de contratación, donde el contratante se obliga a realizar una prestación sin que sea necesario que la ejecute él mismo.

Este vínculo personal entre el trabajador y el patrono es de suma importancia para entender el concepto de pérdida de confianza, como falta que amerita la aplicación del despido disciplinario. Esto se deriva a partir de la comprensión de que el trabajador ostenta valores y cualidades propias que el empleador considera como esenciales para llevar a cabo su prestación dentro de la relación laboral. Por ello, ante un acto imputable, cuando el trabajador transgrede o cause una pérdida grave de dichas cualidades y cuando no sea posible un cambio en cuanto a la persona que ejecuta la prestación, el patrono se encuentra facultado para finalizar de manera unilateral el vínculo laboral. La relevancia de la figura del trabajador dentro de la relación laboral exige que las cualidades

⁵ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 39 ed. (Madrid: Editorial Tecnos, 2018) 38.

inherentes a la personalidad del trabajador permanezcan incólumes en cuanto a su esencia o, por lo menos, que no se deterioren de forma grave a lo largo de la relación laboral.

Por otro lado, el trabajo necesariamente debe prestarse de manera voluntaria. Esto implica que debe mediar un consentimiento previo por parte del trabajador de someterse a una relación laboral y de llevar a cabo una determinada prestación. De la misma manera, esta característica supone que el trabajador no podría comprometerse a una relación laboral de por vida, ni podría impedirse que ejerza su voluntad de dar por terminada la relación laboral de manera unilateral, fundamentándose en su propia voluntad.⁶

Por otro lado, Montoya Melgar destaca que la voluntariedad y libertad de someterse a un contrato se mantiene incólume, aun cuando el trabajador que no se encuentra constreñido se somete a un vínculo laboral con la finalidad de garantizarse su subsistencia.⁷ Por ello, como posteriormente se va a señalar, el trabajador aspira a conservar su trabajo durante el mayor tiempo posible.

En relación con la característica de que el trabajo se desarrolle por cuenta ajena, lo que implica es que la persona que lleva a cabo el trabajo es ajeno a los riesgos y a los frutos que se deriven de su prestación.⁸ Por consiguiente, la utilidad que surge del trabajo recae en una persona distinta al trabajador, que es el empleador. No obstante, la relación de trabajo también le representa al trabajador un beneficio patrimonial, ya que por llevar a cabo sus labores recibe una remuneración que se denomina salario, que es también otra característica distintiva de una relación laboral.

⁶ *Ibíd.*, 38-39.

⁷ *Ibíd.*, 39.

⁸ *Ibíd.*, 39-40.

En cuanto al trabajo subordinado, este elemento ha sido señalado por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia como un criterio que permite diferenciar una relación laboral de otro tipo de contrataciones, ya que el resto de los requerimientos anteriormente señalados pueden ser comunes a otros tipos de relaciones jurídicas.⁹ Por lo tanto, en casos judiciales en los que se cuestiona si existe un vínculo de naturaleza laboral entre las partes, el criterio determinante de la existencia de un contrato de trabajo recae en la presencia de la subordinación. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha referido a la definición y a los poderes que derivan de la subordinación de la siguiente manera:

-la subordinación jurídica- como criterio diferenciador, entendido este como la facultad del empleador de dar órdenes al trabajador y disciplinar sus faltas, así como la de dirigir las tareas. El concepto ha sido definido como un estado de limitación de la autonomía del trabajador con motivo de la potestad patronal para dirigir y dar órdenes sobre las labores a desempeñar, y su correlativa obligación de obedecerlas (CABANELLAS (Guillermo), Contrato de Trabajo, Volumen I, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1963, pp. 239 y 243). La subordinación conlleva una serie de poderes del patrono, a saber: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario.¹⁰

Por lo tanto, existe un concepto amplio de subordinación, que puede ser concebido como el estado de dependencia en que se encuentra el trabajador respecto a los poderes del empleador; en sentido estricto, la subordinación que interesa examinar es únicamente la “jurídica”, que se relaciona con el poder de dirección del empleador. Por otro lado, este requerimiento tiene especial relevancia para la investigación, ya que el poder

⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2017-001024, de las quince horas veinticinco minutos del veintiséis de julio de dos mil diecisiete.

¹⁰ *Ibíd.*

disciplinario deriva, a su vez, del derecho de dirección y ambos, a su vez, se enmarcan dentro del estado de subordinación en que se encuentra el trabajador.

1.2. El derecho al trabajo y el derecho a la estabilidad laboral

El derecho al trabajo se encuentra contemplado en el artículo 56 de la Constitución Política. La norma previamente descrita consagra lo siguiente:

El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, debidamente remunerada, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.

De acuerdo con lo anterior, el trabajo ostenta una gran trascendencia tanto en la vida colectiva como en el ámbito personal del individuo. En cuanto al aspecto individual, el derecho al trabajo se constituye como el principal medio de subsistencia del individuo. Por consiguiente, es la persona quien por medio de su esfuerzo manual e intelectual se provee de los recursos necesarios para asegurársela. Por otro lado, el trabajo constituye una obligación con la sociedad, debido a que por medio de él se suministran bienes y servicios que satisfacen las necesidades colectivas.

En relación con la norma de la Constitución Política previamente mencionada, si bien establece una obligación de trabajar, no anula el carácter voluntario del trabajo, pues lo que se pretende prohibir son las actividades de carácter improductivo o las formas de vida donde una persona se beneficia a las expensas de los demás.¹¹ Por

¹¹ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 39.

consiguiente, el trabajo se constituye en un medio que pretende garantizar la subsistencia y la coexistencia.¹²

Debido a que el trabajo es una actividad de suma importancia tanto para las necesidades del individuo como para las de la sociedad, los Estados han tratado de establecer distintos grados de protección dentro de sus respectivos ordenamientos jurídicos, que aspiran a garantizar el derecho del trabajador a conservar su empleo por el mayor tiempo posible. En cuanto a la importancia de la estabilidad en el trabajo, Montoya Melgar recuerda que:

La estabilidad en el empleo sigue siendo un valor, y la inestabilidad o precariedad un desvalor, un defecto. Siendo todavía en sociedades como la nuestra el empleo un bien relativamente escaso (ALONSO OLEA), se comprende que la permanencia en el trabajo constituya para los prestadores de servicios un indudable factor positivo; es lógico que quien alcance a participar de ese bien escaso aspire a conservarlo.¹³

Por consiguiente, la estabilidad debe entenderse como el derecho del trabajador a conservar su empleo. Pese a existir un consenso común por parte de la doctrina de la importancia y la trascendencia del derecho al trabajo, no existe consenso en cuanto al alcance del derecho a la estabilidad en la práctica.¹⁴ Por lo tanto, la controversia ha girado alrededor de la regulación y del grado de protección que debe brindar el ordenamiento jurídico, con la finalidad de garantizar una estabilidad en el trabajo.

¹² Manuel Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, 9 ed. (Madrid: Artes Gráficas Benzal, 1985), 28-29.

¹³ Alfredo Montoya Melgar, “Estabilidad en el empleo, Globalización Económica y «Flexiseguridad»”, en *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, coord. José Luis Gil y Gil y José Manuel del Valle (Madrid: Ediciones Cinca, 2009), 98.

¹⁴ Humberto Villasmil Prieto, *Estudios de Derecho al Trabajo*, 9 ed. (Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, 2001), 270.

En relación con el derecho de la estabilidad y su alcance, la doctrina reconoce tres principales tipos de estabilidad: la estabilidad absoluta, la estabilidad relativa propia y la estabilidad relativa impropia.¹⁵

La estabilidad absoluta es aquella en la cual el ordenamiento jurídico consagra la reinstalación forzosa del trabajador que ha sido objeto de un acto ilegítimo que dio por terminado el vínculo laboral. Por consiguiente, este es el máximo grado de protección, ya que se establece la obligación legal de necesariamente reinstalar al trabajador ante un acto ilegítimo. Este tipo de estabilidad suele estar limitado generalmente a los funcionarios del régimen de empleo público.

En cuanto a la estabilidad relativa propia, el acto ilegítimo que finaliza el vínculo laboral se considera nulo y, por consiguiente, los derechos del trabajador permanecen incólumes. Debido a lo anterior, el trabajador tendría, entre otros, el derecho a percibir su salario mientras no se reintegre a su puesto. De la misma manera, Pla Rodríguez establece que este tipo de estabilidad suele establecer otro tipo de protecciones a favor de trabajador, como la necesaria comprobación de la justa causa en que se fundamenta el despido ante un tercero imparcial. Por otro lado, en casos donde no se demuestre la justa causa que amerita la finalización unilateral del vínculo laboral, se consagra el derecho del trabajador a ser reinstalado.

Por su parte, la estabilidad relativa impropia permite al patrono terminar de manera unilateral la relación de trabajo fundamentándose en su propia voluntad y sin que sea necesario la atribución de una justa causa al trabajador. Bajo esta concepción, no se concibe al despido como nulo y, por consiguiente, no se impone ningún deber o facultad al empleador de que el trabajador sea reinstalado. No obstante, el despido ejercido por el empleador genera el pago de las indemnizaciones económicas tarifadas por ley. Por otro

¹⁵ Con el fin de definir la estabilidad absoluta, la estabilidad relativa propia y la estabilidad relativa impropia se va a hacer referencia a Américo Plá Rodríguez, *Curso de Derecho Laboral Tomo II Volumen I*, 3era ed. (Montevideo: Ediciones Idea, 1987), 251-257.

lado, este tipo de estabilidad se basa en la concepción de que el despido siempre se encuentra limitado al costo económico que conlleva su ejecución.

Adicionalmente, es relevante destacar la conexión entre el derecho de estabilidad y el principio de continuidad. Tal y como establece Plá Rodríguez, la relación de trabajo debe concebirse como un contrato de tracto sucesivo, continuo, lo que implica que el vínculo laboral no se agota con la realización de una única prestación, sino que se pretende que el vínculo perdure a lo largo del tiempo.¹⁶ Este principio rector en el Derecho al Trabajo pretende priorizar la estabilidad del trabajador dentro de la relación laboral.

1.3. El derecho de dirección del empleador en relación con el derecho de estabilidad del trabajador

Como anteriormente fue indicado, el derecho de trabajo tiene como finalidad regular el vínculo entre el trabajador y el patrono, el cual, esencialmente, se rige por el contrato de trabajo. En el contrato de trabajo se establecen los derechos y obligaciones que van a regular la relación entre ambas partes contratantes. De la misma manera, es en la naturaleza de dicho contrato donde algunos autores sitúan el fundamento del derecho de dirección del patrono.¹⁷ Lo anterior tiene una implicación relevante, ya que como se deriva de la naturaleza misma del contrato de trabajo, las partes no necesariamente deben regular al detalle el contenido del derecho de dirección del empleador en el contrato para que pueda regir la relación laboral.

Por otro lado, el derecho de dirección del empleador se fundamenta en el hecho de que el trabajador debe realizar sus labores de manera subordinada y por cuenta ajena, por lo que la prestación del servicio por parte del trabajador es uno de los factores que el

¹⁶ Américo Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho de Trabajo*, 3era ed. (Buenos Aires: Ediciones de Palma, 1998), 252-215.

¹⁷ Cristina Mangarelli, “Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites”, en *Derecho Laboral* 244 (2011), 708.

empleador debe necesariamente organizar para la consecución de sus objetivos. De la misma manera, este poder está implícito en la naturaleza del contrato, porque la empresa, que por lo general está compuesta por diversos trabajadores, no solamente debe organizar y direccionar al trabajador individualmente considerado, sino en relación con el resto de trabajadores que conforman la fuerza productiva.

En cuanto al poder de dirección del patrono, este ha sido definido por Cristina Mangarelli como el “derecho a dirigir el trabajo, esto es a dar órdenes acerca del trabajo contratado sobre el modo, tiempo y lugar de la prestación”.¹⁸ Se diferencia del derecho de organización del empleador, en cuanto este último supone la facultad de organizar aspectos económicos y técnicos de la empresa. Pese a lo anterior, hay quienes no hacen la diferenciación establecida anteriormente y encasillan el derecho de organización dentro del derecho de dirección, o quienes establecen que el patrono ostenta un poder de dirección y no un derecho propiamente.¹⁹

El derecho de dirección del empleador se puede manifestar de diversas maneras; no obstante, las principales funciones de cómo se ejerce son: mediante la dirección ejecutiva de actos que pretenden modificar o crear situaciones jurídicas, por medio de instrucciones y órdenes en relación con determinados aspectos del vínculo laboral y por medio del control y fiscalización de la realización del trabajo.²⁰

Por otro lado, dentro del derecho de dirección también se incluye el poder disciplinario, ya que si bien el empleador tiene el derecho de impartir instrucciones y órdenes, también tiene la potestad de sancionarlas en caso de que el trabajador incumpla

¹⁸ Cristina Mangarelli, “Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites”, 709.

¹⁹ De la misma manera, se refieren al derecho de dirección como un poder mas no de un derecho. En relación con estas diferenciaciones, Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 365 y Cristina Mangarelli, “Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites”, 708 y Julio Ramos Olivera, “El poder de dirección y las dificultades de la empresa”, en *Derecho Laboral* 163 (1991), 519-520.

²⁰ Ramos Olivera, 521.

con ellas. De la misma manera, en el caso de Costa Rica, el patrono tiene la facultad de prescindir de un determinado trabajador por su propia voluntad o por una falta grave imputable a aquel, de manera que el empleador puede limitar la permanencia en la empresa de los trabajadores que considere menos idóneos para la consecución de sus fines.

El derecho de dirección del empleador no es de carácter irrestricto, por lo que el patrono debe ejercerlo bajo ciertos límites de carácter general, como lo son la buena fe, la razonabilidad, la proporcionalidad y derechos fundamentales, entre los que destaca la no discriminación.²¹ La buena fe hace referencia a un deber de comportamiento conforme los valores predominantes de un determinado periodo y contexto histórico. De acuerdo con el artículo 21 del Código Civil, los derechos deben ejercerse de buena fe, y según el artículo 19 del Código de Trabajo, también son obligaciones de las partes contratantes las que se derivan de este principio. En cuanto al requerimiento de razonabilidad, el patrono debe justificar las medidas adoptadas de manera que estas no tengan una motivación desviada o ilegal. Por otro lado, la proporcionalidad implica un balance entre la medida tomada y la finalidad pretendida, tomando en cuenta aspectos y derechos de las partes en el caso concreto. De último, las medidas tomadas por el empleador no pueden ser discriminatorias, por lo que deben justificarse de manera objetiva y razonable.

1.4. El régimen del libre despido

En el caso de Costa Rica, el ordenamiento jurídico reconoce los tres tipos de estabilidad a las que se hacía referencia de forma previa: la estabilidad absoluta, la estabilidad relativa propia y la estabilidad relativa impropia.

²¹ Cristina Mangarelli, “Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites”, 716 y 717.

En relación con la estabilidad absoluta, esta se encuentra consagrada en el artículo 192 de la Constitución Política; en dicho precepto constitucional se establece la protección que los servidores públicos ostentan ante el despido injustificado de manera que únicamente pueden ser removidos de sus cargos previo a la constatación de una falta grave o ante la reducción forzosa de servicios bajo ciertas causales. En caso de que el trabajador sea removido de manera que se contravenga lo anteriormente expuesto, podrá optar por ser reinstalado dentro de su puesto de trabajo.

No obstante, en las relaciones laborales de carácter privado, existen ciertos colectivos que ostentan una protección reforzada ante el despido; tal es el caso de los trabajadores que solamente pueden ser despedidos previo la constatación de una justa causa y mediante la debida autorización de un tercero. En caso de que el patrono no lleve a cabo el debido proceso previo a proceder con el despido, el trabajador puede demandar judicialmente mediante un proceso sumario la nulidad del despido y su reinstalación dentro de la empresa. En este mismo sentido, el trabajador podrá optar por distintas indemnizaciones en caso de que no se lleve cabo la reinstalación. Por consiguiente, los trabajadores que ostentan un fuero especial, son sujetos de una estabilidad relativa propia.

Por lo tanto, salvo los colectivos previamente mencionados que tienen una tutela reforzada ante el despido, el resto de los trabajadores en el régimen de empleo privado ostentan una estabilidad relativa impropia. Este tipo de trabajadores puede ser sujeto de un despido inmotivado o sin justa causa y que al patrono se le imponga únicamente el pago de las respectivas indemnizaciones legales. En relación con la estabilidad que rige en las relaciones de trabajo de carácter privado, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha señalado lo siguiente:

El artículo, 63 de nuestra Constitución Política, establece: “Los trabajadores despedidos sin justa causa tendrán derecho a una indemnización cuando no se encuentren cubiertos por un seguro de

desocupación”. Los numerales 28, 29 y 31 del Código de Trabajo desarrollan dicho precepto constitucional. De la relación de esas normas, se concluye que, en materia de empleo privado, está instaurado el sistema que la doctrina denomina de estabilidad relativa, el cual reconoce la libertad del patrono para despedir, pero no en forma irrestricta. En ese entendido, el empleador puede dar por rota la relación de trabajo, sin motivo justificado, cancelándole al trabajador una indemnización.²²

En cuanto a la estabilidad relativa impropia, Ermida Uriarte ha cuestionado que dicho instituto brinde algún grado real de “estabilidad” al trabajador, debido a que si bien el pago de indemnizaciones puede implicar un costo importante que disuada al empleador, no evita que el despido sea ejecutado por él.²³

En todo caso, dicha discusión carece de importancia para esta investigación, dado que el abordaje se hace desde la perspectiva del despido disciplinario, lo que implica necesariamente que la finalización del vínculo laboral se justifica debido a la existencia de una falta grave y culpable imputable al trabajador, por lo que la facultad sancionatoria del empleador en estos casos siempre deberá de ser motivada. Por lo tanto, se evitará hacer referencia al despido que se basa en la mera voluntad del patrono a cambio del pago de indemnizaciones al trabajador.

1.5. Las garantías en protección de la estabilidad

La importancia del despido es notoria, no solo conlleva efectos de carácter social y económicos para el trabajador y para el patrono, sino que también acarrea la colisión de

²² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00242, de las diez horas cincuenta minutos del veintidós de mayo del año dos mil dos.

²³ La posición de Ermida Uriarte, en relación a que la estabilidad impropia no puede ser considerada como una verdadera estabilidad, se recoge en el voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00242, de las diez horas cincuenta minutos del veintidós de mayo del año dos mil dos.

principios y derechos constitucionales inherentes a ambas partes contractuales. Lo anterior ha sido descrito en el siguiente párrafo:

En el fondo de la disyuntiva libertad intervencionismo, referida al poder del despido, laten dos principios socio-económicos en conflicto: el principio de libertad contractual, anejo al de libertad de empresa, y el principio de protección de la estabilidad del empleo del trabajador. El primero de estos principios aboga por la concesión al empresario de una amplia facultad de despido, fundada en su condición de titular y responsable de la empresa; el segundo principio, por el contrario, argumenta a favor de la limitación de la facultad de despido, entendiéndola no como una función de significado puramente contractual, sino dotada de trascendencia social.²⁴

Por lo tanto, con la finalidad de armonizar los derechos y los intereses del trabajador y del empleador, los ordenamientos jurídicos de cada país han limitado el ejercicio del despido al necesario cumplimiento de determinados requerimientos y el pago de diversas indemnizaciones, con el fin de que la sanción disciplinaria sea considerada como justificada.

1.5.1. El pago de indemnizaciones como reparación tasada por el daño causado

Tomando en cuenta el régimen de estabilidad que rige mayoritariamente en los trabajadores del sector privado, se le reconoce al empleador la facultad de finalizar unilateralmente el vínculo laboral fundamentando su decisión en su propia voluntad (conocido en Costa Rica como “despido con responsabilidad patronal”) y únicamente se le impone el pago de las respectivas indemnizaciones tarifadas por la ley. De la misma manera, le corresponde al empleador indemnizar al trabajador en caso de que

²⁴ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 474.

judicialmente se determine que el contrato de trabajo por tiempo indeterminado finalizó por una causa injustificada.

No obstante, el empleador no debe indemnizar al trabajador en caso de que le despidiera unilateralmente con fundamento en una de las justas causas que determina el artículo 81 del Código de Trabajo, amparándose en que posteriormente, en caso de una contingencia judicial, dicha justa causa será debidamente comprobada. Como consecuencia de lo anterior, se generan una gran cantidad de procesos judiciales que giran alrededor del análisis de la justificación y proporcionalidad del despido.

Ermida Uriarte se ha referido a la exigencia de una justa causa como un elemento que refuerza la estabilidad en el empleo y que condiciona la facultad del patrono de aplicar el despido:

Así, la noción de estabilidad pretende sustituir la idea de libre contratación y su corolario, la libre desvinculación: en este enfoque, no existe derecho a despedir; por el contrario, el principio es la prohibición del despido, salvo (he aquí la excepción) que el empleador acredite la existencia de una justa causa, legalmente prevista, para prescindir del trabajador aun en contra de la voluntad de este.²⁵

Por consiguiente, el empleador necesariamente debe evidenciar a nivel judicial la justa causa que ameritó la aplicación del despido disciplinario, pues como anteriormente se determinó esto condicionaría el pago de las respectivas indemnizaciones. Por otro lado, se debe establecer de forma preliminar que la justa causa en el despido disciplinario está asociada a uno o varios incumplimientos graves imputables al trabajador, los cuales, debido a su trascendencia, impiden la continuación del vínculo laboral.²⁶

²⁵ Oscar Ermida Uriarte, “El concepto de despido abusivo”, *Derecho Laboral* 135 (1984) 507.

²⁶ Mario Pasco Cosmópolis, “La falta grave laboral”, *Derecho Laboral* 134, (1984) 290 y 291.

Tomando en cuenta lo anterior, es necesario comprender que el despido disciplinario es una facultad patronal condicionada al cumplimiento de ciertos requerimientos, cuya justificación y proporcionalidad pueden ser sujeto de revisión *a posteriori*. De la misma manera, en caso de que el patrono se extralimite en cuanto a los requisitos que condicionan la aplicación del despido disciplinario, su potestad se tornaría en abusiva, lo cual podría dar lugar al pago de indemnizaciones de carácter ordinario como extraordinario.

El fundamento de la indemnización es resarcir el daño injustificadamente causado. Desde la perspectiva del trabajador, la indemnización tiene como finalidad compensarle tanto por la pérdida de su empleo como auxiliarlo económicamente por los inconvenientes derivados de la finalización de la relación laboral.²⁷ En este mismo sentido, la naturaleza compensatoria de la indemnización se deriva de que no tiene como finalidad retribuir al trabajador por la contraprestación realizada durante la vigencia del contrato de trabajo, sino indemnizarlo por el perjuicio asociado al despido ejecutado sin una justa causa.

Ante el empleador, la indemnización tiene una finalidad punitiva, ya que se le impone el pago de una suma pecuniaria tasada que “castiga la injusticia de la extinción sin causa y el proceder irregular del empresario”.²⁸ Esto ocurre tanto en el despido disciplinario calificado judicialmente de injustificado como en el despido con responsabilidad patronal, pues ambas medidas extintivas del vínculo laboral se fundamentan esencialmente en la voluntad patronal. Asimismo, las indemnizaciones pueden tener como finalidad reforzar el derecho a la estabilidad en el empleo, en caso de que de acuerdo con su regulación acarreen un elevado coste al empleador, de manera

²⁷ José Luis Gil y Gil, “La indemnización por despido improcedente”, *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, coord. José Luis Gil y Gil y José Manuel del Valle (Madrid: Ediciones Cinca, 2009) 410.

²⁸ Alonso Olea y María Emilia Casas Baamonde citados por el Profesor Gil y Gil. *Ibíd.*, 409.

que se limite la posibilidad de que él mismo opte por finalizar la relación de trabajo de acuerdo con su propia voluntad.²⁹

En el caso de Costa Rica, las indemnizaciones ordinarias, que corresponden por un despido disciplinario calificado judicialmente como injustificado y por un despido que se basa en la propia voluntad del empleador, se encuentran estipulados en la ley. Dichas indemnizaciones, que proceden en ambos tipos de despido, son el preaviso y la cesantía en los contratos por tiempo indefinido.

Aunque inicialmente las indemnizaciones ordinarias se encuentran tasadas y reguladas en la ley, ello no impide que por mutuo acuerdo estas puedan ser incrementadas. Por otro lado, los elementos que inciden en el cálculo del pago de dichas indemnizaciones son el salario otorgado al trabajador en el último semestre antes de la finalización del vínculo laboral³⁰ y su antigüedad laboral en la empresa. Además, en caso de que la relación laboral no haya superado los tres meses de vigencia, no procede el pago de las indemnizaciones legales, independientemente de la causa de finalización de la relación laboral.

El preaviso se encuentra contemplado en el artículo 28 del Código de Trabajo. Esta norma consagra el deber mutuo que tiene el trabajador y el empleador de darse un aviso previo, dentro de un determinado plazo, de su interés de finalizar el vínculo laboral con el fin de que la otra parte pueda tomar las previsiones que estime adecuadas. En cuanto al trabajador, el preaviso le posibilita procurarse un nuevo empleo, mientras que para el patrono le permite tener la posibilidad de conseguir un remplazo del trabajador. Si bien el preaviso para cumplir con tal fin debería concederse en tiempo, la ley también permite compensarlo económicamente, aun en detrimento de la parte perjudicada con el cese del

²⁹ *Ibíd.*, 411.

³⁰ En caso de que la antigüedad laboral sea menor a seis meses, se deberá hacer un cálculo proporcional al tiempo laborado.

contrato de trabajo. De todas formas, representa un derecho exigible por ambas partes contratantes.³¹

El auxilio de cesantía se encuentra estipulado en el artículo 29 del Código de Trabajo. Esta norma establece el deber del patrono de entregar al trabajador el auxilio de cesantía en caso de que la relación laboral finalice por una causa ajena al trabajador. No obstante, únicamente se establece un deber unilateral del empleador en relación con la entrega de la cesantía y no un deber mutuo, como anteriormente se hizo referencia en cuanto al preaviso. El fundamento de la cesantía, aunque no siempre se cumpla, es que el monto pecuniario sea utilizado como un seguro de desempleo para el trabajador, de manera que este pueda garantizar su subsistencia económica durante el lapso en que se encuentre desempleado.

Aparte de las indemnizaciones ordinarias previamente dispuestas, es posible que el trabajador pueda solicitar judicialmente el pago de otras indemnizaciones asociadas al ejercicio abusivo del patrono de su facultad disciplinaria. En cuanto al despido abusivo, este debe entenderse como “aquel que se adopta sin justa causa o motivo justificante (o con un motivo o causa desviado, disfuncional, o anti funcional), o con mala fe o deslealtad”.³² Por consiguiente, debido a que el despido abusivo necesariamente conlleva un exceso en cuanto al ejercicio de la facultad disciplinaria, necesariamente se genera un daño injustificado al trabajador que debe ser indemnizado y que podría dar lugar a una pretensión adicional a las indemnizaciones anteriormente dispuestas.

Las pretensiones más usuales asociadas al ejercicio de un despido abusivo son el pago de salarios caídos conforme al artículo 82 del Código de Trabajo y el daño moral. En cuanto al fundamento de los salarios caídos, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado que:

³¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2003-00676, de las diez horas treinta minutos del trece de noviembre del año dos mil tres.

³² Oscar Ermida Uriarte, “El concepto de despido abusivo”, 521.

Por el contrario, la indemnización contenida en el artículo 82 del Código de Trabajo, tiene su origen en la imputación de una falta al trabajador o trabajadora, que luego en juicio, no es demostrada por el empleador/a; y que se vincula con la duración del proceso en sede judicial. Establece el artículo 82 del Código de Trabajo: *“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 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 ...”*. La jurisprudencia ha fijado ese extremo en el equivalente a seis meses de salario, por considerar que es el plazo ideal para que un asunto pueda quedar firme, conforme a los términos legales para tramitar y resolver.³³

Por lo tanto, los salarios caídos proceden ante un despido disciplinario inmotivado o ante una causa desviada; su cuantificación se fundamenta en la mora judicial del procedimiento en el cual se discute la existencia o no de la causa legal invocada por el empleador como justificante del despido sin responsabilidad patronal. Como anteriormente fue establecido, el despido disciplinario debe fundamentarse en una justa causa que necesariamente debe ser demostrable judicialmente. Por consiguiente, el despido disciplinario se torna en abusivo debido a que existe una justa causa inicialmente alegada para justificarlo que posteriormente a nivel judicial no puede ser comprobada. Lo anterior implica que medió una imputación falsa al trabajador de un

³³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2006-00018, de las nueve horas treinta minutos del veintisiete de enero del dos mil seis.

motivo justificante para finalizar la relación laboral lo cual, evidentemente, le causó un daño. En relación con este tipo de abuso, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha venido revisando periódicamente la tarifa de la indemnización a pagar al trabajador, la cual en su última actualización jurisprudencial se fijó en seis meses de salario.

Por otro lado, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se ha referido al daño moral asociado a un despido abusivo de la siguiente manera:

Si bien en las instancias precedentes lo denegaron en razón de que no se encontró vinculación entre la demandada y el daño producido; con aplicación de las reglas antes citadas (sana crítica), se debe llegar a la conclusión de que fue la accionada quien originó la circulación de los avisos y comentarios contra el actor que se pegaron, haciéndose públicos, en la empresa ya citada. La lógica conduce a esa conclusión porque la única interesada en hacer circular esa información era la demandada. Además, quienes conocían los detalles que originaron el despido sin responsabilidad patronal eran las partes, descartándose que fuera el mismo actor quien diera esa información para ser publicada de la manera en que se hizo; ello lleva a señalar a la accionada como la responsable de la referida información. **Si bien la empleadora tenía derecho a despedir al actor sin responsabilidad por los hechos que se le atribuyeron y que fueron demostrados en esta sede, no tenía derecho alguno a abusar de su poder disciplinario, consecuentemente del derecho (artículo 22 del Código Civil), para denigrar al trabajador de la forma en que se hizo.** Afectación que, sin duda alguna, menoscabó su derecho fundamental al trabajo (numeral 56 de la Constitución Política). (el subrayado es mío).³⁴

³⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2013-001283, de las diez horas cinco minutos del ocho de noviembre de dos mil trece.

En cuanto al daño moral causado por un despido disciplinario abusivo, este usualmente se fundamenta en la mala fe en cómo fue aplicado o realizado el despido. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido la posibilidad de que el trabajador reclame a nivel judicial la indemnización correspondiente por el daño moral objetivo (daños asociados a la reputación, nombre u otros valores de cómo perciben los terceros a la persona) o daño moral subjetivo (daños asociados a la psiquis interna de la persona) causado por una conducta injustificada del patrono, dentro de las cuales se puede incluir el despido disciplinario.

No obstante, para que proceda este tipo de indemnización es necesario que se demuestre un daño injustificado para el trabajador en los ámbitos previamente mencionados, originado en la extralimitación de la potestad disciplinaria del patrono. Por consiguiente, no constituye un daño moral el perjuicio tradicionalmente asociado al despido injustificado que es la pérdida del empleo y, por ende, del principal medio de subsistencia del trabajador. De la misma manera, se han establecido a nivel judicial requerimientos similares a los establecidos por los tribunales civiles en cuanto a los eximentes del daño causado y la necesaria conexión inmediata y directa entre el acto antijurídico y el daño causado.³⁵

1.5.2. La intervención obligatoria de un ente administrativo o judicial en los fueros

Existen distintos colectivos que se encuentran cubiertos por un fuero especial que condiciona la validez de su despido al cumplimiento de un debido proceso. En el régimen de empleo privado, los colectivos que ostentan este fuero especial son las trabajadoras embarazadas o en lactancia, las personas trabajadoras adolescentes mayores de 15 años y menores de 18 años, las personas denunciantes de hostigamiento sexual, las

³⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2004-00481, de las diez horas cuarenta minutos del once de junio de dos mil cuatro.

personas trabajadoras que hayan planteado un conflicto colectivo, las personas trabajadoras en proceso de formación de un sindicato, los afiliados que se postulan como candidatos para miembros de la Junta Directiva del Sindicato, las que ejercen un cargo de representantes sindicales y los representantes libremente elegidos por los trabajadores (artículo 540 del Código de Trabajo).

El fuero especial al que están sujetos los colectivos previamente descritos tienen dos connotaciones: que deben ser sometidos a un debido proceso donde se compruebe ante un tercero³⁶ la falta o justificación con la que se pretende dar por extinguida la relación laboral y solo si se obtiene una resolución administrativa o judicial firme que autorice el despido, este puede ser aplicado. De la misma manera, en caso de que se deniegue la autorización para proceder con el despido del trabajador aforado, el patrono puede acudir a la instancia judicial con la finalidad de impugnar la resolución administrativa que denegó la autorización para aplicar la medida disciplinaria. No obstante, dicha facultad no es frecuentemente ejercida en la práctica, debido a la duración que conlleva impugnar la resolución por medio de un procedimiento judicial.

Por otro lado, la Reforma Procesal Laboral, que entró en vigencia en el año 2017, incluyó un cambio que tiene como finalidad reforzar la protección de los derechos de las personas que ostentan fueros especiales, por medio de la creación de un proceso especial (artículo 543 del Código de Trabajo). El procedimiento es de carácter sumario, debido a que cuenta con plazos más céleres tanto para las partes como para su tramitación. De la misma manera, le impone plazos menores para que el juez resuelva los requerimientos procesales y se consagra la obligación del juez de darle prioridad a este tipo de

³⁶ En el caso de las personas trabajadoras embarazadas, las personas trabajadoras adolescentes mayores de 15 años y menores de 18 años, las personas denunciantes de hostigamiento sexual, las personas trabajadoras en proceso de formación de un sindicato y las que ejercen un cargo de representantes sindicales (según el artículo 367 del Código de Trabajo), el debido proceso deberá gestionarse ante la Dirección Nacional de Inspección General del Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. En relación con las personas trabajadoras que hayan planteado un conflicto colectivo, el órgano que deberá comprobar la falta grave y autorizar el despido previo a su aplicación es el juzgado de trabajo respectivo.

procedimiento sobre cualquier otro tipo de asunto que se esté tramitando. No obstante, este procedimiento especial no ha resultado ser tan celerante como inicialmente se pensó al momento de redactar la ley, por lo que usualmente en la práctica supera incluso los 15 meses.

En cuanto a la pretensión, el trabajador que ostenta el fuero especial del debido proceso puede demandar la nulidad del acto del despido y, concomitantemente, puede solicitar las siguientes pretensiones: reinstalación como medida cautelar o una vez que la sentencia se encuentre en firme, pago de salarios caídos asociados a la duración del proceso o mientras no se ordene la reinstalación, salarios futuros hasta la efectiva reinstalación en caso de que una vez decretada en sentencia la nulidad del despido el patrono no permite la reposición del trabajador a su estado anterior (artículos 571 a 577 del Código de Trabajo).

El objeto de este proceso especial, en relación con las personas que ostentan un fuero especial del debido procedimiento, consiste únicamente en confirmar si existió o no un debido proceso ante el tercero respectivo, de forma previa a la aplicación del despido. Lo anterior implica que el trabajador que alegue una violación al debido proceso puede subsidiariamente plantear una demanda ordinaria ante un juzgado de trabajo alegando que el despido fue injustificado. Adicionalmente, el patrono podría ser sujeto a sanciones administrativas ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por infringir las leyes laborales.

El proceso sumario para la tutela del debido proceso ha servido para garantizar una mayor protección de la estabilidad de los trabajadores aforados, adicional a que el patrono no puede rescindir unilateralmente de los servicios de este tipo de trabajadores por su propia voluntad. Los grandes costos que acarrea la reinstalación del trabajador, el pago de salarios caídos y el pago de salarios futuros constituyen un factor disuasivo para que el empleador no opte por el despido de un trabajador aforado en caso de no haber cumplido con el debido proceso.

1.5.3. La intervención facultativa de un tribunal en los casos de discriminación

De acuerdo con el artículo 540 del Código de Trabajo, por medio del proceso sumario especial anteriormente mencionado y aplicable para los trabajadores con fuero, cualquier otro trabajador puede impugnar el acto o despido discriminatorio sufrido. Por otro lado, el artículo 404 del Código de Trabajo establece la prohibición de discriminar y enumera distintas causas que pueden constituir formas de discriminación. No obstante, la norma previamente mencionada termina consagrando la prohibición de aplicar “cualquier otra forma análoga de discriminación”, lo que permite que pueda ser invocada como causa de discriminación cualquier medida o conducta carente de una justificación objetiva, racional y proporcional. De la misma manera, el Código de Trabajo establece la obligación procesal del patrono de justificar cualquier acto señalado como discriminatorio, de acuerdo con los parámetros previamente expuestos (artículo 478 numeral 10 del Código de Trabajo).

En consecuencia, quien alegue haber sufrido un acto o despido discriminatorio puede proteger sus derechos por medio del mismo procedimiento sumario para la tutela del debido proceso (artículo 540 del Código de Trabajo); no obstante, alguna diferenciación debe hacerse.

Cuando se alega conducta o despido discriminatorio, el objeto del proceso es determinar si el acto señalado como discriminatorio se fundamenta o carece de una justificación objetiva, proporcional o razonable.

En casos de despidos discriminatorios, el trabajador que alegue que su despido se fundamentó en un motivo discriminatorio debe presentar indicios que concuerden con dicha alegación (artículo 409 del Código de Trabajo). En caso de que el examen de los indicios permita presumir la presencia de un motivo discriminatorio, es el patrono quien

posteriormente tiene la obligación de justificar que la medida disciplinaria impuesta se fundamentó en razones objetivas y razonables, de manera que se demuestre que el cese de la relación laboral no fue discriminatorio.³⁷ Lo anterior es una diferencia sustancial en relación al proceso especial que tutela el debido proceso de las personas aforadas, en el cual el objeto del procedimiento es determinar si existió el debido proceso ante un tercero de forma previa a proceder con el despido.

Fuera del objeto del proceso, el procedimiento especial seguido en casos de discriminación y en la tutela del debido proceso de los trabajadores con fueros especiales es el mismo. Por consiguiente, el trabajador que alegue haber sido objeto de un despido o acto discriminatorio puede, por medio del procedimiento especial, acceder a las mismas pretensiones dispuestas en el apartado anterior, como lo son, entre otras, la declaratoria de nulidad del despido, la reinstalación y el pago de salarios caídos y futuros.

Por otro lado, como previamente se destacó, no todo trabajador es beneficiario de un fuero del debido proceso, sino únicamente ciertos colectivos de la sociedad que ostentan esta tutela reforzada de sus derechos ante el despido. Pese a lo anterior, todos los trabajadores, incluyendo aquellos aforados, pueden ser sujetos de un acto discriminatorio, por lo que la protección dispuesta en este último motivo también abarca a aquellas personas trabajadoras que ostentan un fuero del debido proceso.

1.6. El poder disciplinario

La potestad disciplinaria ha sido definida por el autor Cabanellas de la Torre de la siguiente manera:

³⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2017-000495, de las diez horas cuarenta minutos del veintinueve de marzo de dos mil diecisiete.

la facultad de sancionar actos del trabajador que constituyen faltas intencionales en la prestación de los servicios. Tales faltas pueden consistir en acciones u omisiones, perjudiciales para el régimen de producción, perturbadoras de la organización interna o corrosivas de la disciplina de la empresa.³⁸

Tal y como previamente se expuso, si la naturaleza del contrato de trabajo reconoce implícitamente el derecho del patrono de dar órdenes en relación con la prestación contratada y a organizar aspectos económicos y técnicos de la empresa, también se le reconoce al patrono tácitamente el poder disciplinario. Lo anterior se debe a que si no se correlaciona el poder de dirección con el poder disciplinario, el primero sería una mera facultad de contenido moral y el acatamiento de las órdenes del patrono quedaría a la mera voluntad del trabajador.³⁹ Por consiguiente, tomando en cuenta el poder jerárquico que el patrono ostenta en relación con el trabajador, se le reconoce una potestad coercitiva con la finalidad de hacer cumplir las órdenes que imparta.

Como el poder disciplinario se deriva del contrato de trabajo, este es el ámbito que inicialmente delimita y fundamenta el rango en el cual se va ejecutar la facultad disciplinaria; a saber, la relación de trabajo. Esto implica que el sujeto activo del poder disciplinario es el patrono o una tercera persona a quien designe con la suficiente investidura jerárquica necesaria. En cuanto al sujeto pasivo de dicha potestad, es el trabajador, quien en el contexto de su estado de subordinación puede ser objeto de una sanción en caso de que cometa un incumplimiento.

En este mismo sentido, el contrato de trabajo determina el ámbito en el cual se va a ejercer el derecho disciplinario, debido a que solo son objeto de ser sancionadas aquellas faltas que se cometan en la ejecución del contrato de trabajo o en conexión con este. Por

³⁸ Guillermo Cabanellas, *Compendio de Derecho Laboral Tomo I*, 4.^a ed. (Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L, 2001), 456.

³⁹ Manuel Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, 300.

lo tanto, existen actos realizados en la esfera personal y privada del trabajador que no podrían ser considerados como incumplimientos disciplinarios y, por consiguiente, tampoco pueden ser objeto de sanción, al no existir un vínculo directo o conexo con la relación de trabajo.

1.6.1. La finalidad del poder disciplinario

En cuanto a la finalidad de la potestad disciplinaria, más que una finalidad punitiva se le ha reconocido a ella la posibilidad que ostenta el patrono de redirigir la conducta del trabajador dentro de la relación de trabajo. Por consiguiente, no se sanciona al trabajador por el mero hecho de causarle un perjuicio, sino que el patrono pretende que rectifique y comprenda el apropiado comportamiento que se espera de él con la intención de que no reincida en incumplimientos contractuales.

En este mismo sentido, Castello Illione recuerda que el objetivo del poder disciplinario es “asegurar el adecuado funcionamiento de la empresa, y que la función de la sanción no es penar sino desatar un estímulo al futuro disciplinamiento”.⁴⁰ Por ello, se establece que el patrono debe ejercitar su facultad disciplinaria con “ecuanimidad, de forma equitativa y racional”⁴¹ y sin fines desviados, de manera que se desnaturalice dicho poder en perjuicio del trabajador.

1.6.2. La falta disciplinaria

Uno de los requisitos para que una sanción sea justificada es que necesariamente, de manera previa a su imposición, debe existir una falta o incumplimiento laboral. Para Castello Illione, el concepto de falta laboral puede definirse de la siguiente manera:

⁴⁰ Alejandro Castello Illione, “Criterios jurisprudenciales sobre la potestad disciplinaria del empleador”, *Derecho Laboral* 202 (2001), 335.

⁴¹ Manuel Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, 301.

En cuanto al concepto de falta laboral... pueden consistir en acciones u omisiones del trabajador, perjudiciales para el régimen de producción, perturbadoras de la organización interna o corrosivas de la disciplina de la empresa.⁴²

Por otro lado, lo previamente expuesto es acorde con el criterio de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que a su vez ha establecido los requerimientos fundamentales que componen la falta disciplinaria:

En síntesis, el empleador debe demostrar la existencia de los tres elementos básicos de la falta disciplinaria: 1) elemento material (como es la acción u omisión); 2) el elemento moral (que consiste en la imputación del acto a la voluntad libre del trabajador); y, 3) el elemento formal (sea la perturbación producida en el funcionamiento del servicio o alteración inmediata o posible de su eficacia). Elementos que deben estar presentes para disciplinar a un trabajador y deben acreditarse en los procesos donde se discute la justeza de un despido (doctrina jurisprudencial de la Sala Constitucional que se extrae del voto 5594-94, de las 15:45 horas del 27 de setiembre de 1994).⁴³

Estos elementos deben constatarse de manera previa y fehaciente con la finalidad de responsabilizar al trabajador de la falta disciplinaria que se pretende sancionar. En este mismo sentido, es necesario establecer en relación con el elemento material y formal que la infracción laboral puede constituir una acción de carácter voluntaria, intencional o dolosa, como también puede ser una omisión o abstención de realizar una conducta a título de negligencia o culpa.⁴⁴

⁴² Alejandro Castello Illione, 340.

⁴³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2012-000194, de las diez horas veinticinco minutos del dos de marzo de dos mil doce.

⁴⁴ Alejandro Castello Illione, 341.

Por otro lado, para sancionar una falta es necesario individualizar la conducta y responsabilidad del trabajador. Esto tiene especial relevancia en aquellos incumplimientos en los cuales presuntamente mediaron conductas de distintos trabajadores, los cuales no pueden ser sancionados de manera generalizada sin antes haber identificado las responsabilidades de cada trabajador.⁴⁵ De la misma manera, debe existir un vínculo de causalidad entre una acción imputable al trabajador y el incumplimiento que se pretende sancionar.

La importancia de los elementos de la falta laboral previamente mencionados radica en que el empleador es quien debe hacerlos constar en cada caso concreto. Esto no es solo un requisito práctico, sino que también constituye un requerimiento legal si se discute la proporcionalidad de la medida disciplinaria adoptada en un procedimiento administrativo o judicial. En dichos procesos el patrono tendrá la carga de aportar las pruebas necesarias con la finalidad de acreditar la existencia de los elementos sustanciales de la falta disciplinaria previamente mencionados.

El ordenamiento jurídico le reconoce al patrono la posibilidad de reglamentar los deberes y obligaciones del trabajador a través del contrato de trabajo, los lineamientos internos y el Reglamento Interno de Trabajo. De la misma manera, por medio del contenido de estos instrumentos, el empleador puede consagrar las acciones u omisiones imputables al trabajador que pueden ser sujeto de sanción. Pese a lo anterior, existe una imposibilidad práctica para contemplar expresamente todos los posibles incumplimientos que se pueden derivar a lo largo de la relación de trabajo. Ante esta problemática es que se hace necesario la constatación de los elementos generales previamente descritos, con la finalidad de determinar si se está ante la presencia de una falta que amerita la aplicación de una sanción disciplinaria.

⁴⁵ *Ibíd.*, 340.

1.6.3. Sanciones disciplinarias

A excepción del despido disciplinario que sí se encuentra regulado parcialmente en el Código de Trabajo, el ordenamiento jurídico nacional no regula cuáles son las sanciones disciplinarias aplicables ante determinados incumplimientos del trabajador. No obstante, el Código de Trabajo establece la facultad del patrono de regular por medio de Reglamento Interno de Trabajo “las disposiciones disciplinarias y formas de aplicarlas” (artículo 68 del Código de Trabajo). Por esto, el empleador puede facultativamente reglamentar las conductas que considere esenciales para la ejecución del contrato de trabajo y las correspondientes sanciones en caso de que el trabajador incumpla con los deberes de comportamiento. Asimismo, es importante destacar que el Reglamento Interno de Trabajo debe ser aprobado previamente por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Como una medida alternativa y en muy pocas ocasiones como complementaria de la aprobación administrativa del Reglamento Interior de Trabajo, las empresas han adoptado manuales o lineamientos disciplinarios, cuya validez el Ministerio de Trabajo todavía cuestiona si no han sido objeto de su aprobación, aunque los tribunales han mantenido plena tolerancia respecto de ellos.

Pese a la falta de regulación en cuanto a las sanciones aplicables, en la práctica el empleador se encuentra facultado para imponer las siguientes sanciones ante una falta disciplinaria del trabajador: apercibimiento verbal o escrito, suspensión sin goce de salario y despido sin responsabilidad patronal. Dichas sanciones se encuentran en un escalafón, por lo que según la gravedad de la falta en que incurra el trabajador, el patrono puede imponer desde un apercibimiento verbal o escrito, que es la sanción más tenue, hasta el despido sin responsabilidad patronal, que es la sanción máxima oponible. En esta misma línea, Montoya Melgar ha establecido lo siguiente:

El incumplimiento de sus obligaciones laborales hace incurrir al trabajador en responsabilidad, cuya onerosidad dependerá de la gravedad de la falta. Lo más graves y culpables incumplimientos atraen sobre sí, consecuentemente, las más enérgicas reacciones del Ordenamiento jurídico; éste pone así en manos del empresario un repertorio de posibles medidas sancionadoras de conductas ilícitas del trabajador, la más grave y extrema de las cuales es el despido, adjetivando como disciplinario en atención a su propósito punitivo.⁴⁶

Por consiguiente, ante un determinado incumplimiento, el patrono tiene la facultad de corregir dicha falta con diversas sanciones; no obstante, su potestad no es irrestricta, por lo que debe guardar una proporcionalidad y a veces también, dependiendo de su comportamiento, mantener un criterio gradualista, de manera que exista una correlación entre la sanción impuesta y la falta sancionada. En este mismo sentido, se ha negado la validez a nivel judicial de aquellas sanciones de contenido pecuniario que impliquen la deducción de una suma de dinero en perjuicio del trabajador a raíz del incumplimiento causado.⁴⁷

El apercibimiento o amonestación verbal tiene como finalidad dar una advertencia inicial al trabajador de que corrija o se abstenga de realizar una determinada conducta o comportamiento que es de carácter lesivo para el patrono.⁴⁸ Este tipo de sanción es la más leve que puede imponer el patrono ante una falta disciplinaria del trabajador, por lo que generalmente suele aplicarse ante incumplimientos cuya gravedad guarda esta misma connotación.

⁴⁶ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 475.

⁴⁷ En este sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha establecido lo siguiente: “Ahora bien, esta Sala, al igual que el Tribunal, no comparte ese criterio. El que se achaque a un trabajador, la sustracción de parte del dinero que tiene bajo su custodia, es un hecho grave, que bien amerita una posible sanción disciplinaria y que, incluso puede dar lugar a un despido; mas, no es admisible, en tal caso, la práctica ilegal de rebajarle su salario (...)”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2006-00868, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del doce de setiembre del dos mil seis.

⁴⁸ Guillermo Cabanellas, *Compendio de Derecho Laboral Tomo I*, 465.

El apercibimiento oral o escrito conllevan la misma gravedad y finalidad. No obstante, en la práctica, la amonestación de carácter escrita suele cumplir mejor el propósito de constituirse en un medio probatorio para el empleador, debido a que le otorga una mayor garantía de que su contenido permanezca invariable durante el tiempo. De la misma manera, tomando en cuenta la longevidad de la relación laboral y debido a que la amonestación verbal dada su naturaleza permanece en la psiquis de la persona, es común que el contenido y las circunstancias en relación al incumplimiento y la sanción impuesta se puedan difuminar durante el tiempo. Lo anterior podría llegar a ser un inconveniente, ya que al momento de apercibir al trabajador se le suele indicar explícitamente que en caso de que reitere en un incumplimiento posterior se le podrá sancionar con una sanción de mayor gravedad. Por lo que ante una contingencia judicial o administrativa en la que se cuestione la justificación de la imposición de una sanción más gravosa, como el despido disciplinario, la amonestación escrita podría tener más efectividad como método probatorio.

En caso de que el trabajador reitere en un incumplimiento o incurra en una falta de mayor gravedad, el empleador puede imponer sanciones más gravosas, como lo son la suspensión sin goce de salario y el despido disciplinario. La suspensión sin goce de salario conlleva como sanción la interrupción por un plazo de uno a ocho días de las prestaciones principales de la relación laboral. Por lo que durante el lapso en que se encuentra vigente la suspensión sin goce de salario, el trabajador no debe presentarse a laborar y el patrono tampoco tiene la obligación de pagar el salario por los días en que se encuentre suspendido.⁴⁹

De acuerdo con el artículo 68 inciso e) del Código de Trabajo, la suspensión sin goce de salario debe estar prevista en el Reglamento Interno de Trabajo, de manera que el patrono delimite dentro de este cuáles faltas pueden ameritar la aplicación de dicha

⁴⁹ Néstor de Buen, “Las limitaciones a las facultades disciplinarias del empleador (perspectiva mexicana)”, *Derecho Laboral* 125 (1982), 29.

sanción. No obstante, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que la suspensión sin goce de salario también procede, aunque no exista aquella norma reglamentaria, de forma “sustitutiva” al despido sin responsabilidad patronal y, por consiguiente, debe aplicarse únicamente en los casos en los que el incumplimiento ostenta las necesarias cuotas de gravedad y culpabilidad que ameritarían la aplicación del despido disciplinario. Esta finalidad se denota en la siguiente resolución:

III.-[...] Sin pretender sacar de contexto la norma de mérito, debe observarse que la misma alude al caso de suspensiones sin goce de salario, como medida disciplinaria contenida en un Reglamento Interior de Trabajo, lo que no obsta para que se pueda sólidamente invocar su aplicación, en aquellos otros casos en los que, como sanción sustitutiva del despido, se disponga la suspensión, sin goce de salario, del trabajador, aunque esa medida no esté expresamente prevista en un Reglamento Interior de Trabajo - artículos 39, 41 y 74 de la Constitución Política, en relación con el 1º, 11, 15, 17 y 19 del Código de Trabajo, así como los numerales 6, 11, 12 y 14 del Civil.⁵⁰

Por consiguiente, ante un incumplimiento grave que amerite la aplicación de un despido sin responsabilidad patronal, el patrono podrá sancionar dicho incumplimiento con una suspensión sin goce de salario, con la finalidad de brindar una oportunidad al trabajador de rectificar su conducta o comportamiento.

⁵⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1996-00190, de las nueve horas veinte minutos del veintiuno de junio de mil novecientos noventa y seis.

CAPÍTULO II. EL DESPIDO DISCIPLINARIO Y LOS REQUERIMIENTOS QUE DEBEN MEDIAR EN SU APLICACIÓN

2.1.El despido disciplinario

En relación con el despido disciplinario, Alonso Olea lo ha definido de la siguiente manera: El despido disciplinario puede ser definido como la resolución unilateral del contrato de trabajo por decisión del empresario fundada en un incumplimiento previo del trabajador.⁵¹

En relación con la trascendencia de esta sanción y las limitaciones para su aplicación, Luján Alcaraz ha indicado:

El despido, en cuanto a que supone la ruptura definitiva del contrato de trabajo, es la más grave sanción que el empresario puede imponer a los trabajadores a su servicio, lo que hace comprensible que su utilización se reserve para la represión de los incumplimientos contractuales que, por su intensidad o intencionalidad, resulten menos tolerables o compatibles con la subsistencia del vínculo laboral.⁵²

Por consiguiente, el despido disciplinario conocido también como “despido sin responsabilidad patronal”, es la medida sancionatoria más grave que el patrono puede imponer ante un incumplimiento grave y culpable del trabajador. Así también, el

⁵¹ Manuel Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, 353.

⁵² José Luján Alcaraz, “Algunas reflexiones sobre el principio de proporcionalidad en la calificación del despido”, *Cuestiones Actuales sobre el Despido Disciplinario: Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, coord. Javier Garate Castro (Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, 1997), 23.

despido es considerado como una de las causas de extinción del contrato de trabajo que depende de la voluntad o autonomía del empresario.⁵³

Con la finalidad de tener una mejor comprensión del despido, es necesario establecer que se trata de un acto unilateral, causal, recepticio y extintivo del vínculo contractual.⁵⁴

El despido es un acto unilateral debido a que se funda en la propia voluntad del empleador, por lo que la voluntad del trabajador no tiene ninguna injerencia en la constitución y aplicación de la sanción disciplinaria. De la misma manera, el despido establece un acto constitutivo, debido a que el empleador funge como “juez y parte” en su aplicación.⁵⁵ Ante un incumplimiento, es el empleador quien debe ponderar cuál sanción imponer de acuerdo con la gravedad y culpabilidad de la falta, sin que medie la intervención de un tercero, con la finalidad de evaluar la objetividad y razonabilidad de la acción realizada por el patrono. No obstante, lo anterior no implica que la potestad del patrono sea irrestricta, ya que el trabajador puede facultativamente acudir a la vía judicial con la finalidad de que los tribunales de trabajo determinen la legitimidad o ilegitimidad de la sanción disciplinaria impuesta.

El despido disciplinario es un acto recepticio por cuanto sus efectos dependen de la debida comunicación al trabajador. En Costa Rica, esta comunicación se encuentra regulada en el artículo 35 del Código de Trabajo; en dicha norma se consagra la obligación de que el empleador otorgue una carta de despido cuando la finalización de la relación laboral obedezca a una causa atribuida al trabajador; es decir, cuando haya mediado un despido disciplinario.

⁵³Alberto José Carro Igelmo, *El despido Disciplinario* (Barcelona: Bosch Casa Editorial, 1984), 16.

⁵⁴ Para desarrollar estos conceptos se toma como texto base lo establecido en el texto de Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 473-474.

⁵⁵ Alejandro Castello Illione, 334.

De la misma manera, se estipula que la carta de despido deberá establecer de manera puntual, clara y detallada los incumplimientos que fundamentan el despido disciplinario. La entrega de la carta de despido debe hacerse de manera personal; no obstante, ante la oposición del trabajador, esta podrá ser entregada al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social o en la oficina más cercana que esta institución tenga a la sede de la empresa o del centro de trabajo, ya sea personalmente o por medio de correo certificado. El contenido de la carta de despido también cumple con el fin probatorio de que únicamente podrían ser alegados y debatidos judicialmente como motivo del despido las causas descritas en ese documento.

Por otro lado, el despido es un acto extintivo por cuanto es una de las formas de finalización del vínculo laboral. A diferencia de la suspensión sin goce de salario, en la cual se preserva el vínculo laboral y únicamente se produce una suspensión de las prestaciones principales, esta sanción conlleva la extinción definitiva de la relación de trabajo hacia el futuro. Por otro lado, el despido disciplinario es una de las diversas modalidades de extinción del vínculo laboral que se distingue de otras, debido a que se basa exclusivamente en la voluntad del patrono, con motivo de la existencia de una causa objetiva atribuible al trabajador.

Pese a lo anterior, la rescisión definitiva del vínculo laboral puede llegar a estar supeditada a que el juez de trabajo confirme la sanción y, con ello, la legitimidad de la sanción dispuesta por el patrono.⁵⁶ Eventualmente, también se podría sostener que en determinados casos, de forma posterior a la aplicación del despido disciplinario, lo que existe es una suspensión del contrato de trabajo del trabajador, cuando se alega por el trabajador la violación de un fuero especial o cuando haya mediado un despido discriminatorio, ya que los derechos concernientes al trabajador se podrán actualizar y eventualmente se podrá decretar la reactivación de la relación laboral cuando por medio de una sentencia judicial se disponga la nulidad del despido, la reinstalación o el pago de

⁵⁶ Néstor de Buen, *Derecho del Trabajo* (Tomo II), (México Distrito Federal: Editorial Porrúa, 1977), 80.

salarios caídos,⁵⁷ con mayor razón todavía a la espera de la decisión judicial final cuando se impone una medida cautelar de reinstalación.

Como anteriormente se hizo referencia, el despido disciplinario es considerado como un acto causal, por lo que se fundamenta en la voluntad del patrono y en el incumplimiento grave y culpable del trabajador. En relación con la causa en el despido disciplinario, Alonso Olea indicaba:

Cualquier incumplimiento del contrato de trabajo por el trabajador no es causa de despido; ha de tratarse de un incumplimiento cualificado, por lo mismo que sus efectos sobre el contrato son de máxima gravedad: el incumplimiento del trabajador, precisa el ET, ha de ser contractual, grave y culpable.⁵⁸

No obstante, la doctrina no es unánime en cuanto a los requisitos que debe ostentar el incumplimiento para que sea considerado como una causa justificada que amerite la aplicación del despido disciplinario, por lo que hay quienes suman otros requerimientos esenciales que deben ser concomitantemente considerados, como el de actualidad, relación causa-efecto y tipicidad.⁵⁹

La concepción del despido disciplinario como un acto causal también implica que la justificación de la sanción no se puede hacer de manera irrestricta.⁶⁰ Necesariamente debe hacerse una adecuación entre la falta que se le imputa al trabajador y los supuestos previstos en la ley o en la jurisprudencia como causales del despido disciplinario.

⁵⁷ *Ibíd.*

⁵⁸ Manuel Alonso Olea, *Derecho del Trabajo*, 354.

⁵⁹ Mario Pasco Cosmópolis, 291-292.

⁶⁰ Néstor de Buen, “Las limitaciones a las facultades disciplinarias del empleador (perspectiva mexicana)”, 30.

En el Estado costarricense, el artículo 81 del Código de Trabajo enumera diversas faltas que constituyen “causas justas” que posibilitan al empleador dar por terminado el contrato de trabajo al empleador. Por lo que si bien se establecen distintas causales que facultan la aplicación del despido disciplinario, no se indica de manera explícita cuáles son los requerimientos generales que deben ser analizados por el empleador para que un incumplimiento constituya una causa justa de despido.

Carro Zúñiga, citado por Pasco Cosmópolis, define la justa causa haciendo énfasis en la gravedad del incumplimiento de la siguiente manera: “la causa de despido, en tanto justa, debe ser de entidad notable y suficiente, capaz de generar en equitativo equilibrio y correspondencia, el serio acto potestativo de desvinculación unilateral del empleador”.⁶¹ Relacionado con lo anterior, la gravedad de la falta también se encuentra recogida de manera implícita en la última causal disciplinaria del artículo 81 del Código de Trabajo, que consagra que el patrono se encuentra facultado para dar por finalizado el contrato de trabajo cuando “el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato de trabajo”, lo cual permite intuir que el resto de causas justas establecidas previamente, en esa misma norma, son a su vez faltas graves.

La causa en el despido disciplinario es un aspecto que debe analizarse minuciosamente por el patrono, al aplicar y fundamentar la sanción disciplinaria, así como luego lo hará el juez de trabajo, con la finalidad de constatar la razonabilidad y proporcionalidad de esta. Para Carro Igelmo:

La existencia, pues, de una justa causa, es la que califica de justo el despido de un operario, lo cual nos conduce a examinar con todo cuidado qué ha de entenderse por causa justa de despido, ya que de ello dependerá toda la sustancia del problema.⁶²

⁶¹ Mario Pasco Cosmópolis, 291.

⁶² Alberto José Carro Igelmo, *El despido justo* (Barcelona: Bosch Casa Editorial, 1957), 41.

Debido a que el ordenamiento jurídico no estipula de manera explícita los requerimientos generales y específicos para determinar cuándo es que un incumplimiento laboral constituye una justa causa que amerita la aplicación de un despido disciplinario, adquiere mayor importancia brindar un grado de certeza sobre cuáles son las formalidades que deben ser tomadas en cuenta al momento de analizar y fundamentar la aplicación de un despido disciplinario, especialmente por la causal de pérdida de confianza.

2.2. Los elementos que deben considerarse en la aplicación del despido disciplinario

Como previamente fue expuesto, el despido disciplinario constituye la sanción máxima que el empleador puede adoptar ante un incumplimiento del trabajador, pues es una forma de extinción del vínculo laboral. Luego, en estos casos, la situación del trabajador de alguna manera se agrava, ya que debido a que la relación de trabajo se finaliza por una causa imputable a él, no procede el pago de las indemnizaciones tarifadas por ley, como lo es el preaviso y la cesantía, cuya finalidad general es auxiliar al trabajador durante el período de desempleo.

Por consiguiente, siendo el trabajo la principal forma de sustento del trabajador y un bien escaso en la sociedad, los ordenamientos jurídicos han dispuesto limitaciones en cuanto a la facultad disciplinaria del empleador. El despido disciplinario no se ha quedado exento de dichas limitaciones, las cuales se han constituido en una garantía a favor del trabajador. En relación con lo anterior, Néstor de Buen expone:

En la gráfica de relaciones laborales, el fenómeno del despido ocuparía la zona en la que se encuentran las situaciones más desagradables para los trabajadores. Esto llama sobre todo la atención en una disciplina que se califica, con razón, de tutelar el interés social en juego. Ahora bien, no obstante, en su condición dramática, es claro que el despido no es acto que se pueda realizar sin problemas. Precisamente, por ser el despido lo

que expresa mejor que ninguna otra institución la facultad disciplinaria del empleador [...], el legislador lo ha rodeado de exigencias que, en el lado contrario, constituyen una forma de garantía social.⁶³

Las limitaciones en relación con la aplicación del despido disciplinario no pretenden menoscabar la potestad disciplinaria ni el derecho a la libertad de empresa del empleador, sino que imponen restricciones y formalidades para que el patrono no ejerza dicha facultad de manera irrestricta y sin fundamento. De la misma manera, esta restricción pretende tutelar el derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo del trabajador.

Los requisitos que el patrono debe de tomar en cuenta al momento de aplicar y justificar el despido son los siguientes.

2.2.1. Tipicidad

La tipicidad hace referencia a que únicamente serán causales del despido disciplinario aquellos motivos definidos como tales en el ordenamiento jurídico.⁶⁴ Por medio del ordenamiento jurídico se consagran distintas causales que, por su gravedad, culpabilidad y siempre que se cumplan otros requisitos intrínsecos ameritan la aplicación del despido disciplinario. De la misma manera, la tipicidad puede constituir un requisito esencial en países que han adoptado un número cerrado de causales y donde necesariamente debe existir una correlación directa entre la falta y la causal que amerita la aplicación del despido disciplinario.

⁶³ Néstor de Buen, “Las limitaciones a las facultades disciplinarias del empleador (perspectiva mexicana), 21.

⁶⁴ *Ibíd.*, 31.

Los sistemas más comúnmente usados para tipificar las faltas graves son de tipificación legal, de tipificación jurisprudencial y mixto.⁶⁵ En el sistema de tipicidad legal es el ordenamiento jurídico quien exclusivamente debe determinar taxativamente las faltas graves que ameritan la aplicación del despido disciplinario. Debido a que la enumeración legal es limitativa, el patrono debe restringirse a sancionar únicamente los incumplimientos que calcen con el supuesto contemplado en la ley. Esta misma tarea la deberá llevar a cabo el juez, quien determinará la directa correlación entre el incumplimiento y la causal legal que fundamenta la aplicación del despido disciplinario. Este sistema ha sido criticado debido a la imposibilidad práctica de contemplar con antelación todos los supuestos que pueden constituir faltas graves, de manera que algunas veces la sistematización prevista en la norma se puede tornar limitativa.

En relación con la tipificación jurisprudencial, este tipo de sistema se basa en establecer a nivel normativo definiciones amplias de los requerimientos que debe contener la falta grave que motiva la imposición del despido disciplinario. Posteriormente, es el juez quien analiza y determina en cada caso si el incumplimiento constituye una falta grave. De la misma manera, a través de la reiteración de fallos en determinadas direcciones se van asentando pautas jurisprudenciales en relación con la apreciación y conceptualización de las faltas graves. Tomando en cuenta la trascendencia y la flexibilidad que el juez ostenta en este sistema, nada impide que los criterios jurisprudenciales sean modificados o eliminados en el futuro. No obstante, debido al poder preponderante y discrecional que tiene el juez, es que algunas veces se critica este tipo de sistema.

El sistema mixto es el que combina ambos tipos de sistemas previamente descritos. Por lo tanto, se reglamenta a nivel del ordenamiento jurídico los elementos y algunas causales que constituyen faltas graves. No obstante, la normativa es suficientemente amplia, de manera que no impide la posibilidad de que otras causales sean adicionadas

⁶⁵ Para desarrollar los sistemas de tipificación legal se va a hacer referencia a lo desarrollado por el autor Cosmópolis. Mario Pasco Cosmópolis, 294-295.

por el juez por medio de sus reiterados fallos constituyendo jurisprudencia vinculante. De acuerdo con Pasco Cosmópolis, este tipo de sistema ha sido el adoptado por el ordenamiento jurídico nacional:

Modelo de este sistema sería, precisamente, el Código de Costa Rica, que enumera taxativamente once faltas, pero en el último inciso agrega “cualquier otra falta grave a las obligaciones que impone el contrato”, abriendo así margen a la tipificación por vía jurisprudencial.⁶⁶

De acuerdo con lo previamente mencionado, el artículo 81 del Código de Trabajo enlista 11 justas causas, que a su vez constituyen faltas graves, que facultan al patrono a dar por terminado el vínculo laboral sin responsabilidad patronal. Asimismo, en el inciso l); es decir, en el último inciso de dicha norma, se tipifica una causal sumamente amplia que permite al juez aumentar la cantidad de posibles causales que pueden ser consideradas como faltas graves y que ameritan la aplicación del despido disciplinario. Lo anterior es el caso de la pérdida de confianza, la cual ha sido adicionada como una causal que justifica la aplicación del despido disciplinario por la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

Tomando en cuenta lo anterior, es importante establecer que no existe uniformidad en cuanto a las causales que ameritan la aplicación del despido disciplinario, por lo que estas varían dependiendo del ordenamiento jurídico aplicable a la relación de trabajo. No obstante, usualmente las causales pueden ser subsumidas en tres tipos de incumplimientos graves relacionados con la prestación laboral, el deber de disciplina y el deber de buena fe del trabajador.⁶⁷ La pérdida de confianza ha sido considerada como una transgresión cualificada del principio de la buena fe que debe cumplir el trabajador.

⁶⁶ *Ibid.*, 295.

⁶⁷ Esta es la clasificación se encuentra contenida en Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 477-482.

De la misma manera, hay otros autores que encasillan la pérdida de confianza como un defecto de conducta de carácter general o quebrantamiento del deber de fidelidad.⁶⁸

Por otro lado, la importancia general de la tipicidad deriva de la concepción anteriormente mencionada del despido como un acto causal. Por lo que cada ordenamiento jurídico, de forma previa, determina ciertas causales o incumplimientos graves que facultan al patrono a despedir sin responsabilidad patronal al trabajador. Dichas casuales fungen como una garantía ante el trabajador y el empleador, ya que de forma previa al incumplimiento ya se conoce por ambos las faltas que ameritan la aplicación del despido disciplinario. Por lo tanto, la tipicidad pretende tutelar los principios de legalidad y seguridad jurídica de las partes contratantes. Lo anterior se ve reforzado en casos donde la causal disciplinaria creada por el legislador, en la que encaja el incumplimiento, es sumamente explícita, por lo que existe un menor margen de discusión en cuanto a la gravedad de la conducta y a la sanción a imponer.⁶⁹

2.2.1.1. Relación con el principio de causalidad objetiva

Conforme al principio de tipicidad, el patrono tiene el deber de encasillar el incumplimiento que fundamenta el despido disciplinario en una de las justas causas que contempla el ordenamiento jurídico. Dicho principio de tipicidad debe ser complementado con el principio de causalidad objetiva que rige en casos de despido

⁶⁸ El autor Alonso Olea considera la pérdida de confianza como una falta que se deriva de un defecto de conducta de carácter general. Por otro lado, para los escritores Manuel Alonso García y Ruprecht este tipo de causal atenta contra el deber de fidelidad. Mario Pasco Cosmópolis, 296.

⁶⁹ Por ejemplo, el inciso g del artículo 81 del Código de Trabajo contempla la siguiente causal que amerita la aplicación del despido disciplinario: “g. Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes-calendario”. Debido a que la norma es explícita en cuanto al número de ausencias injustificadas requeridas dentro del mismo mes para justificar el despido disciplinario, se limita el margen de discusión en relación con el incumplimiento. No obstante, la controversia no se elimina del todo, ya que usualmente se suele debatir la variedad de circunstancias que pueden constituir una justificación válida de las ausencias.

disciplinario y que “supone una relación de causa y efecto entre los hechos constitutivos de la falta disciplinaria y el acto de despido”.⁷⁰

De acuerdo con la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, los principales efectos que se derivan de la aplicación de este principio en materia del despido disciplinario son los siguientes:

La principal consecuencia práctica de este principio es determinar con precisión la falta o faltas que generaron directamente esa decisión patronal. En otras palabras, debe partirse de la causal indicada en la respectiva carta de despido, para examinar el fondo del proceso, de manera tal, que sólo son revisables como sus fundamentos reales, aquellos contemplados en ella. Cuando en la carta de cese la parte empleadora especifica la causa o causas que sustentaron el rompimiento de la relación laboral, posteriormente, en el proceso no puede alegar otras distintas ni aumentarlas; es decir, le está vedado sustituir o ampliar los hechos invocados en la carta de despido.⁷¹

En consecuencia, el requerimiento previamente descrito impuesto por el principio de causalidad encuentra relación con el artículo 35 del Código de Trabajo, el cual impone que, cuando la relación de trabajo termine por la aplicación del despido disciplinario, la entrega de la carta de despido es de carácter obligatorio y se debe consagrar en ella de manera “puntual, detallada y clara” los hechos que fundamentaron el despido. Además, el artículo previamente descrito indica que los hechos señalados en la carta de despido son los únicos que se pueden alegar judicialmente para fundamentar el despido disciplinario en caso de una contención judicial.

⁷⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2012-000079, de las nueve horas cincuenta minutos del ocho de febrero de dos mil doce.

⁷¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-000705, de las nueve horas cuarenta minutos del veinticinco de abril de dos mil dieciocho.

Pese a lo anterior, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha relativizado lo establecido dentro de la normativa laboral, por lo que ha admitido la posibilidad de que los hechos expuestos en la carta de despido sean concretizados y detallados a mayor profundidad, incluso con la contestación de la demanda. Consecuencia de lo anterior, se ha analizado y declarado como justificado el despido disciplinario cuando la carta de despido omitió del todo establecer los motivos en los cuales se fundamentó la sanción disciplinaria, aquella en la que se incluye únicamente la mención de la norma laboral trasgredida.⁷²

Por otro lado, ni la ausencia de expedición de la carta de despido ni la omisión de precisar en ella los hechos, que motivaron la decisión de cesar a la parte trabajadora, en caso de haberse emitido en el sector privado,

⁷² En este sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha determinado: “Por carta de fecha 31 de agosto de 2011, el gerente general de la accionada le comunicó a la actora que a partir de ese día se le despedía sin responsabilidad patronal por haber incurrido en una falta grave de conformidad el inciso d) del artículo 81 del Código de Trabajo (imagen 186 del libro PDF del Juzgado). La norma citada faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: “Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la Propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo”. Como puede verse, este inciso define varios supuestos de hecho que tienen en común una lesión a la propiedad de la parte empleadora, con independencia de que la conducta del trabajador constituya un delito. La carta de despido entregada a la demandante no aclara cuál de los supuestos de la norma se le achaca, sin embargo, al contestar la demanda la accionada indicó que el despido se debió a que el 31 de agosto de 2011, se tuvo conocimiento de que doña Angélica estaba realizando un fraude en perjuicio de la empresa, lo cual motivó la interposición de una denuncia penal en su contra por la comisión de los delitos de administración fraudulenta y estafa, causas que se tramitaron dentro del expediente número 12-000535-0612-PE (imagen 158 del libro PDF del Juzgado) [...] En el caso concreto no se está en presencia de este supuesto, pues si bien la sentencia señalada es de reciente pronunciamiento, no reviste mayor importancia para cambiar de criterio sobre la falta atribuida a la demandante, la cual, aunque no haya sido considerada un delito, sí constituye un hecho de gravedad contra la propiedad de la empleadora que hace imposible la continuación de la relación, pues una conducta puede no tener matices delictivos desde el punto de vista penal, pero en el ámbito laboral sí constituir causa justa para el despido sin responsabilidad patronal. No obstante que en la carta de despido no se indicaron los hechos concretos por los cuales se le despidió, pero sí la norma que se estimó violentada con su actuar (81 inciso d), y al contestar la demanda sí se expusieron... No cabe duda a esta Sala la contundencia de la prueba aportada a los autos y que con ella se demostró la gravedad de la falta cometida por la actora, por lo que el despido sin responsabilidad patronal se emitió conforme a derecho”. *Ibid.*

convierten en injustificado ese acto patronal, con la consiguiente estimatoria de la demanda de prestaciones legales de él derivadas; pues no se puede considerar, que en sí mismas, esas situaciones produzcan indefensión. En uno u otro caso, la parte empleadora puede puntualizar los motivos fácticos de la sanción impuesta al contestar el libelo inicial, sin que, por esa razón, pueda considerarse que se esté produciendo un quebranto de los derechos de igualdad y debido proceso de la persona despedida.⁷³

2.2.2. Gravedad

La gravedad del incumplimiento es uno de los elementos que necesariamente debe analizarse con la finalidad de determinar la justificación del despido disciplinario. Como previamente se señaló, el artículo 81 del Código de Trabajo enumera distintos motivos que constituyen causas justas que facultan al patrono a dar por finalizado el contrato de trabajo. Por otro lado, el último inciso de dicha norma faculta al patrono a aplicar el despido disciplinario “cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato”, por lo que se reconoce implícitamente que las causas justas enumeradas constituyen faltas graves y, de la misma manera, que el despido disciplinario necesariamente debe basarse en un incumplimiento de carácter grave.

En este mismo sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha determinado en diversas resoluciones que el despido disciplinario debe basarse en un incumplimiento grave y culpable de las obligaciones de la persona trabajadora.⁷⁴ De la misma manera, tal requerimiento ha sido instaurado en legislaciones de otros países, como es el caso de España, donde el artículo 54 del Estatuto de los Trabajadores dispone

⁷³ *Ibíd.*

⁷⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2019-000384, de las nueve horas treinta y cinco minutos del veintinueve de marzo de dos mil diecinueve.

en relación con el despido disciplinario que “el contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión del empresario, mediante despido basado en un incumplimiento grave y culpable del trabajador”. Por último, la doctrina también es conteste en establecer que la falta que motiva el despido disciplinario necesariamente debe ser grave y culpable.⁷⁵

En consecuencia, es necesario determinar cuál es la intensidad que el incumplimiento debe ostentar para que amerite la aplicación del despido disciplinario. Relacionado con lo anterior, González-Posada Martínez ha concluido lo siguiente:

La gravedad de una conducta se resuelve en la apreciación de la magnitud, volumen, entidad o importancia de la misma. La gravedad de la conducta, objeto de reproche, hace imposible, sin daño para la empresa, la continuación de la actividad laboral, haciendo necesario el despido, y tal conducta debe estar identificado como un hecho concreto susceptible de ser probado y vinculado a la ejecución de un contrato de trabajo. Debe por tanto existir un motivo concebido como elemento material que constituye el hecho concreto o exacto, sin que quepa por ello la simple alegación, materialidad de la conducta expresada como una manifestación exterior.⁷⁶

De acuerdo con lo anterior, la gravedad debe concebirse como la dimensión en cómo el trabajador trasgredió una obligación del contrato de trabajo y a la repercusión causada por dicho incumplimiento.⁷⁷ Para que un incumplimiento sea grave y faculte al empleador a aplicar el despido disciplinario debe ser de tal magnitud que impida la

⁷⁵ Este requerimiento ha sido señalado por los autores Pasco Cosmópolis, Wagner Giglio, Alonso Olea, Victor Russomano, Carro Zúñiga. Citados por Mario Pasco Cosmópolis, 296.

⁷⁶ Elías González-Posada Martínez, “La noción de incumplimiento contractual grave y culpable”, *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, coord. José Luis Gil y Gil y José Manuel del Valle (Madrid: Ediciones Cinca, 2009), 113.

⁷⁷ José Luis Monereo Pérez y Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, “Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional”, *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, coord. Carmen Sánchez Trigueros y Francisco Javier Hierro Hierro (Navarra: Thomson Reuters, 2018), 122 y 123.

continuación del vínculo laboral.⁷⁸ Para determinar la gravedad de un incumplimiento que amerita la aplicación del despido disciplinario, tanto el juez de trabajo como el patrono deben seguir, entre otros criterios, los de proporcionalidad y graduación, los cuales posteriormente van a ser desarrollados.

2.2.3. Culpabilidad

La culpabilidad en conjunto con la gravedad son parte de los elementos esenciales que deben contemplarse al momento de sancionar el incumplimiento contractual que fundamenta el despido disciplinario. Por consiguiente, el incumplimiento contractual en que se basa el despido sin responsabilidad patronal debe ser grave y culpable.

En cuanto a la culpabilidad en el despido disciplinario, Cámara Botía ha señalado lo siguiente:

El carácter culpable del incumplimiento contractual del trabajador se considera por nuestra mejor doctrina elemento, imprescindible en el presente estadio de civilización, donde una responsabilidad por el simple resultado, a título de sanción, está fuera de lugar, señalándose que como es evidente, no es preciso el dolo (intención); puede bastar la culpa (negligencia).⁷⁹

Por lo tanto, el carácter culpable del incumplimiento en el despido disciplinario requiere imputar la conducta grave al trabajador,⁸⁰ por lo que el trabajador únicamente

⁷⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2017-000365, de las doce horas treinta y cinco minutos del ocho de marzo de dos mil diecisiete.

⁷⁹ Alberto Cámara Botía, “El carácter «culpable» del incumplimiento del trabajador en el despido disciplinario”, *Cuestiones Actuales sobre el Despido Disciplinario: Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, coord. Javier Garate Castro (Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, 1997), 34.

⁸⁰ *Ibíd.*, 37.

será responsable por una acción u omisión injustificada que plenamente se le pueda atribuir de manera individualizada. De la misma manera, la acción culpable en la cual se fundamenta el despido disciplinario debe ser atribuible al trabajador a título de dolo o culpa. Por otro lado, la conducta que constituye el incumplimiento debe ser injustificada de manera que el patrono podría prever y exigir objetivamente otra conducta por parte del trabajador.⁸¹

En cuanto al incumplimiento atribuible a título de dolo, esto implica voluntad por parte del trabajador en cuanto a la conducta antijurídica que está llevando a cabo. En contraste, el incumplimiento cometido a título de culpa puede ser atribuible al trabajador cuando medie un descuido de carácter inexcusable y grave.⁸² En los incumplimientos cometidos a título de culpa es necesario evidenciar la negligencia inexcusable incurrida, por lo que el reproche de la conducta recae sobre el descuido intolerable cometido por el trabajador, el cual es contrario al deber de diligencia, lealtad y buena fe que deben regir en la relación laboral.⁸³

Conforme a lo previamente dispuesto, es importante establecer que el artículo 81 del Código de Trabajo prevé, en relación con algunas causales de despido disciplinario, que la falta sea cumplida a título de culpa o dolo, por lo que dicho requerimiento sería trascendente al momento de verificar si el incumplimiento es de carácter típico.

Por ejemplo, es una justa causa que permite al patrono dar por finalizado el vínculo de trabajo “cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas” (inciso d). En este supuesto, para que el incumplimiento concuerde con lo estipulado en la norma, necesariamente deberá ser voluntario y consciente. Por otro lado, el inciso f) faculta al patrono para despedir sin responsabilidad patronal al trabajador

⁸¹ Elías González-Posada Martínez, 118 y 119.

⁸² *Ibid.*, 119.

⁸³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2005-00201, de las nueve horas cuarenta minutos del quince de marzo de dos mil cinco.

“cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren”, de manera que la norma se refiere a una negligencia inexcusable cometida por el trabajador. En otras causales de despido disciplinario no se establece si debe mediar culpa o dolo del trabajador, por lo que ello sería intrascendente al momento de valorar la tipicidad del incumplimiento, como es el caso de la causal que hace referencia a las ausencias injustificadas.

Pese a lo anterior, al ser la culpabilidad un elemento esencial del incumplimiento contractual que faculta la aplicación del despido disciplinario, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha impuesto la obligación al patrono de acreditar fehacientemente dicho elemento en cualquier conducta:

Debe agregarse además, que la carga de la prueba sobre la existencia de la falta atribuida a la persona trabajadora, como causal de extinción de la relación laboral por motivos disciplinarios, recae exclusivamente en la parte patronal, a quien le corresponde acreditar de manera indubitable, en cuanto a las circunstancias de modo, tiempo y lugar, la existencia de la misma, así como el carácter doloso o culposo de la conducta cometida por la persona sancionada.⁸⁴

La imposición legal del patrono de acreditar la culpabilidad y gravedad del incumplimiento contractual debe ser entendida conforme a lo previamente señalado, en cuanto a que en el despido disciplinario, pese a ser un acto unilateral y de eficacia inmediata, la legitimidad de la sanción puede estar sujeta a una revisión judicial a petición del trabajador. Por consiguiente, es justo a nivel judicial donde el patrono deberá acreditar de manera fehaciente y certera que el incumplimiento en el cual se

⁸⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-000539, de las diez horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.

fundamentó el despido disciplinario del trabajador le es totalmente atribuible.⁸⁵ De la misma manera, pese a que usualmente la culpabilidad y la gravedad se exponen en conjunto, ellas exigen al juez de trabajo realizar dos juicios independientes con la finalidad de constatar la presencia de ambos elementos.⁸⁶ No obstante, también procede el análisis en conjunto de estos elementos para valorar la proporcionalidad entre el incumplimiento y la sanción disciplinaria impuesta.

2.2.4. Proporcionalidad

La proporcionalidad ha sido reconocida como un principio general de Derecho que consagra el necesario balance que debe existir entre el medio y el fin utilizado.⁸⁷ De la misma manera, se ha identificado que este principio resulta trascendente cuando el ordenamiento jurídico consagra la facultad de un sujeto de utilizar distintos medios ante una determinada situación.⁸⁸ La proporcionalidad también se encuentra íntimamente ligada a otros principios como el de buena fe, que en conjunción limitan ejercer un derecho de manera abusiva.⁸⁹

En Costa Rica, si el ordenamiento jurídico no lo establece de forma expresa, el empleador se encuentra facultado para imponer diversas sanciones ante un incumplimiento del trabajador, que difieren esencialmente según la gravedad de la falta imputable. Por esta razón, el patrono puede optar por sancionar una falta mediante una amonestación verbal, una amonestación escrita, una suspensión sin goce de salario o el despido disciplinario. Inclusive, siendo el poder sancionador una potestad, podría optar por no sancionar el incumplimiento. Por consiguiente, encontrándose el patrono facultado para proceder de diversas maneras ante un incumplimiento imputable al trabajador, necesariamente deberá decantarse por una de las opciones previamente

⁸⁵ *Ibíd.*

⁸⁶ José Luis Monereo Pérez y Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, 123.

⁸⁷ José Ignacio Bidón y Vigil de Quiñones, *El despido disciplinario y sus causas. Análisis de la jurisprudencia* (Granada: Editorial Comares, 2001), 19.

⁸⁸ *Ibíd.*

⁸⁹ *Ibíd.*

mencionadas y es en dicha valoración donde el principio de proporcionalidad adquiere relevancia.

Por otro lado, la legitimidad del despido disciplinario no puede ser determinado de manera general y tampoco constituye una ecuación matemática infalible. Al ser el despido disciplinario la máxima sanción aplicable por el empleador ante un incumplimiento del trabajador, su aplicación se encuentra supeditada al cumplimiento de diversos requerimientos, como lo son los criterios de culpabilidad y gravedad del incumplimiento. De la misma manera, existe una imposibilidad de determinar de manera inequívoca la proporción necesaria que debe mediar entre el incumplimiento y la sanción aplicable, debido a que siempre se va a tener que valorar otros elementos asociados al caso concreto que condicionan la procedencia del despido disciplinario.⁹⁰

Por consiguiente, para determinar la procedencia del despido disciplinario ante un incumplimiento es necesario tomar en cuenta que, conforme al principio de proporcionalidad, se requiere realizar un balance entre el incumplimiento y la sanción que se pretende imponer,⁹¹ lo que exige hacer una valoración individualizada del caso concreto, tomando en consideración circunstancias asociadas al incumplimiento, la persona y la sanción que se pretende imponer.⁹²

Por otro lado, de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia del Tribunal Supremo de España, se ha establecido que, con el fin de obtener una necesaria proporcionalidad en la calificación del despido disciplinario, se debe tomar en cuenta la teoría gradualista y el criterio individualizador. Cavas Martínez se basa en las resoluciones de este Tribunal para definir inicialmente el criterio de graduación y, posteriormente, el de individualización de la siguiente manera:

⁹⁰ Guillermo Cabanellas, *Tratado de Derecho Laboral* (Tomo II, Volumen III), (Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L, 1988), 126.

⁹¹ *Ibíd.*, 153.

⁹² José Luján Alcaraz, 25.

Esta teoría postula la búsqueda de la necesaria proporción entre la infracción cometida y la sanción impuesta, aplicando un criterio individualizador que valore las peculiaridades de cada caso concreto, teniendo en cuenta otras circunstancias que permitan matizar el enjuiciamiento, como la antigüedad del trabajador en la empresa, la conducta y las sanciones anteriores del mismo, el perjuicio económico o de otra índole producido, etc., pues solo desde tal perspectiva cabe apreciar la proporcionalidad de la sanción.⁹³

Pese a lo anterior, algunos afirman que existe una cercanía entre el principio de proporcionalidad y el criterio de graduación, ya que ambos son comunes al derecho sancionador. Así, mientras el principio de proporcionalidad fue acogido dentro del Derecho Laboral, el criterio gradualista fue mayormente aceptado en el Derecho Penal y el Derecho Administrativo.⁹⁴ No obstante, tanto el principio de proporcionalidad como el criterio de gradualidad son comunes a materias del Derecho en las que se ejerce la facultad sancionadora, y ambos criterios valorativos abogan por un examen individualizado del caso concreto y la adecuación entre la falta, la persona y la sanción.

Por consiguiente, la proporcionalidad conlleva una correlación entre el incumplimiento, el trabajador y la sanción. Con el fin de llevar a cabo tal graduación, se debe realizar un examen individualizado del caso concreto y sus particularidades en el cual toma especial relevancia, y deben ser sometidas a mayor rigurosidad, las circunstancias asociadas al trabajador.⁹⁵ De la misma manera, deben ser valorados los

⁹³ Faustino Cavas Martínez, “Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Supremo”, *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, coord. Carmen Sánchez Trigueros y Francisco Javier Hierro Hierro (Navarra: Thomson Reuters, 2018), 149 y 150.

⁹⁴ “En conclusión, en su sentido estricto, el principio de proporcionalidad resulta ser mera transposición al ámbito disciplinario laboral del criterio gradualista propio del Derecho Penal y del Derecho Administrativo sancionador y actúa como fundamento de la particular elección hecha en cada caso por el empresario de una entre las varias sanciones predeterminadas en la correspondiente tabla convencional de faltas y sanciones”. José Luján Alcaraz, 25 y 26.

⁹⁵ *Ibíd.*, 31.

antecedentes y circunstancias actuales concurrentes asociadas al incumplimiento que se pretende sancionar.⁹⁶

En esta misma línea, González Posada ha resaltado la necesidad de individualizar cada caso, tomando en cuenta las situaciones objetivas y subjetivas intrínsecas al incumplimiento (gravedad) y al trabajador (culpabilidad).⁹⁷ Por su parte, Carro Zúñiga indica que los factores objetivos y subjetivos que deben ser tomados en cuenta para valorar la gravedad y culpabilidad del incumplimiento son los siguientes: el cargo del trabajador, las funciones y deberes, la jerarquía, el grado de confianza y el perjuicio potencial o efectivo causado por el incumplimiento.⁹⁸

Por consiguiente, debe hacerse uso de la teoría gradualista, el criterio individualizador y el principio de proporcionalidad, con la finalidad de evaluar la procedencia de la aplicación del despido disciplinario ante un incumplimiento en concreto. Los requerimientos previamente mencionados suponen un límite a las potestades del empleador y del juez de trabajo.

En consecuencia, el empresario únicamente debería castigar con el despido disciplinario aquellos incumplimientos que sean de carácter grave y culpable de acuerdo con el principio de proporcionalidad y el resto de criterios previamente expuestos. Por lo tanto, se delimita la facultad sancionadora y se impide una aplicación mecánica del despido disciplinario ante cualquier incumplimiento del trabajador. De la misma manera, en caso de que la aplicación del despido disciplinario sea contraria al principio de proporcionalidad, el trabajador puede basarse en dicho criterio valorativo para acudir a la instancia judicial con la finalidad de que se declare la ilegitimidad de la facultad sancionatoria ejercida por el empresario. En relación con lo anterior, la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha reiterado:

⁹⁶ Faustino Cavas Martínez, 150.

⁹⁷ Elías González-Posada Martínez, 122.

⁹⁸ A su vez citado por Mario Pasco Cosmópolis, 303.

La falta ha de ser grave, y parte de la doctrina afirma, que debe ser culpable, y por lo tanto, individualizado (sic) en razón de la conducta del propio trabajador y a los efectos que ha producido sin tener en cuenta, ni para atenuar, ni para agravar, circunstancias extrañas a la empresa. La intensidad del incumplimiento contractual grave y culpable, la mide el empresario, y la revisan los órganos jurisdiccionales y en esta labor se ha consolidado una doctrina legal que exige la necesaria graduación de la conducta del trabajador, con los hechos imputados, que tienen que revestir la máxima gravedad que es exigible; por cuanto es preciso, para ejercitar legítimamente esta facultad extintiva, que exista una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona, y la sanción. (Ver a PALOMEQUE LOPEZ (sic) Manuel Carlos y otro. Derecho del Trabajo. Colección Ceura, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., séptima edición, Madrid, España, 1999, página 947 y siguientes).⁹⁹

El control judicial que ejerce el juez de trabajo sobre el despido disciplinario debe adecuarse al principio de proporcionalidad. Dicho examen exige inicialmente al juez de trabajo determinar si los incumplimientos alegados por el patrono encajan dentro de los supuestos tipificados dentro de una norma.¹⁰⁰ Posteriormente, debe comprobar que el incumplimiento que se le imputa al trabajador existió; es decir, que haya sido sujeto de comprobación mediante el proceso judicial.¹⁰¹ Una vez comprobado lo anterior, debe valorar si la falta ostenta la gravedad y la culpabilidad de acuerdo con la evaluación inicialmente realizada por el patrono al momento de imponer el despido disciplinario y de acuerdo con los elementos objetivos, subjetivos, circunstancias concurrentes y antecedentes que justificaron la aplicación del despido disciplinario.¹⁰² Finalmente, el

⁹⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2017-000365, de las doce horas treinta y cinco minutos del ocho de marzo de dos mil diecisiete.

¹⁰⁰ José Ignacio Bidón y Vigil de Quiñones, 20.

¹⁰¹ *Ibíd.*

¹⁰² José Luján Alcaraz, 28.

juez debe emitir su criterio sobre si el despido disciplinario aplicado por el empleador en el caso concreto fue justo y proporcional o injusto y desproporcionado, de acuerdo con los parámetros previamente descritos.

2.2.4.1. Teoría sobre la imposibilidad de establecer graduaciones

La teoría sobre la imposibilidad de establecer graduaciones es contraria a la teoría gradualista y sostiene que determinados incumplimientos contractuales incurridos por el trabajador que atentan contra elementos esenciales del vínculo laboral, debido a su trascendencia, una vez quebrantados permiten al patrono finalizar el vínculo laboral¹⁰³ y no se admite una graduación de la sanción, tomando en cuenta las circunstancias asociadas a la gravedad y la culpabilidad del incumplimiento. Por consiguiente, este criterio tampoco toma en consideración el análisis de proporcionalidad ni el examen individualizado de acuerdo con los parámetros previamente descritos, debido a que resulta irrelevante establecer graduaciones en cuanto a la sanción aplicable.¹⁰⁴

Debido a la trascendencia que debe ostentar el incumplimiento, el cual no permite establecer graduaciones, se ha sostenido de manera restrictiva la aplicabilidad de esta teoría únicamente a ciertas causales disciplinarias imputables al trabajador, como son la transgresión de la buena fe y la pérdida de confianza. Montoya Melgar, haciendo referencia a la jurisprudencia de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo de España, ha establecido la aceptación judicial de esta teoría ante incumplimientos del trabajador que generen una pérdida de confianza de la siguiente manera:

Rasgo peculiar de la configuración jurisprudencial del abuso de la confianza es la inaplicación a este incumplimiento de la teoría gradualista, desde el argumento reiterado, y no falta de razón en general,

¹⁰³ Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo: Un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo* (Madrid: Wolters Kluwer, 2007), 384.

¹⁰⁴ *Ibid.*, 384 y 385.

de que en materia de la confianza laboral no cabe establecer graduaciones (SSTS de 16 de julio de 1982 y 29 de noviembre de 1985; SSTCT de 30 de abril de 1986, 14 de junio de 1988, entre otras) [...] En estos y parecidos casos, la jurisprudencia viene sosteniendo que el quebranto de la confianza es punible con independencia de la intencionalidad, del daño causado y del reintegro de las cantidades sustraídas (SSTS de 5 de julio de 1988, 8 de febrero y 30 de abril de 1991, etc.).¹⁰⁵

De acuerdo con la teoría sobre la imposibilidad de establecer graduaciones, aquellos incumplimientos que transgredan la buena fe contractual y generen una pérdida de confianza serían considerados como faltas graves que facultan al patrono a aplicar el despido disciplinario¹⁰⁶. Por consiguiente, la mayor consecuencia que se deriva de la aplicación de esta teoría es que, a la hora de valorar los incumplimientos previamente descritos, la proporcionalidad y la graduación de la falta no serían tomadas en cuenta a la hora de valorar la gravedad y la culpabilidad del incumplimiento, ya que dichos incumplimientos serían considerados conforme lo previamente descrito, como faltas graves al contrato de trabajo.¹⁰⁷

Sin embargo, algunos autores recalcan que pese a no ser posible establecer graduaciones en cuanto a la gravedad de los incumplimientos que transgreden la buena fe contractual o causan una pérdida de confianza, sí es necesario tomar en cuenta elementos agravantes de la conducta del trabajador, como puede ser que realice el incumplimiento con plena conciencia, su posición jerárquica (generalmente alta jerarquía) o circunstancias atinentes al puesto que desempeña en la empresa, los cuales

¹⁰⁵ Alfredo Montoya Melgar, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*. Discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como académico de número por el Excmo. Sr. D. Alfredo Montoya Melgar y contestación del Excmo. Sr. D. Manuel Alonso Olea (Madrid: Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 2001), 58 y 59.

¹⁰⁶ Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 384 y 385.

¹⁰⁷ José Ignacio Bidón y Vigil de Quiñones, 23, 88.

podrían resultar esenciales para determinar la transgresión de la buena fe o la confianza achacada.¹⁰⁸

Por otro lado, la teoría sobre la imposibilidad de establecer graduaciones consagra la trascendencia de que los valores de confianza, lealtad y fidelidad no pueden ser mermados y degradados durante la relación de trabajo. Por consiguiente, la confianza entre el empleador y el trabajador existe o no existe, pero no es posible la conservación del vínculo laboral mientras dichos valores sean mermados.

2.2.5. Buena fe

La buena fe es un principio general del Derecho de Trabajo que adquiere especial relevancia debido a las diversas implicaciones que se derivan de su aplicación para el ejercicio de los derechos de las partes contratantes. Sin perjuicio de su estudio posterior, basta por ahora indicar que el principio de la buena fe impone, como un requerimiento de carácter común a las partes contratantes, que sus derechos sean ejercidos conforme a la buena fe.¹⁰⁹ Lo anterior implica que siendo el contrato de trabajo una fuente de deberes y derechos para el trabajador y el patrono, ambos deben ejercer sus derechos y deberes conforme a la buena fe.

En relación con el patrono, para que sus derechos y facultades se ajusten al principio de la buena fe es necesario que sus comportamientos respeten tanto el ordenamiento jurídico como los derechos del trabajador.¹¹⁰ De la misma manera, la buena fe supone

¹⁰⁸ Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 385. José Ignacio Bidón y Vigil de Quiñones, 23, 88.

¹⁰⁹ Esta exigencia se consagra el artículo 21 del Código Civil, la cual es aplicable al contrato de trabajo. Dicha norma establece que “Los derechos deberán ejercitarse conforme con las exigencias de la buena fe”. De la misma manera, el artículo 19 del Código de Trabajo contempla que “El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley”.

¹¹⁰ Alfredo Montoya Melgar, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, 73.

una limitante a la libre discrecionalidad del empleador.¹¹¹ De acuerdo con Conde Marín, la existencia de la buena fe en la discrecionalidad del empresario puede valorarse de manera general, de acuerdo con las siguientes pautas:

La ejecución de buena fe se verifica cuando la parte ejercita su discrecionalidad por una finalidad coherente con las razonables expectativas de las partes que resultaron al momento de la formación del contrato, el incumplimiento, por el contrario, se verifica habitualmente cuando la parte que posee la mencionada discrecionalidad la ejercita para reapropiarse de oportunidades perdidas en la conclusión del contrato.¹¹²

Por ende, para que el poder disciplinario del patrono sea ejercido conforme a la buena fe, es necesario que guarde proporción tanto con el contrato de trabajo como con el resto de limitantes consagradas en el ordenamiento jurídico. Las limitantes que establece el ordenamiento jurídico para condicionar la legítima aplicación del despido disciplinario son las abordadas en los apartados anteriores, como la tipicidad, la gravedad, la culpabilidad, la proporcionalidad y la graduación de la falta¹¹³. De la misma manera, la razonabilidad funge como una condicionante de la potestad sancionatoria. La razonabilidad impone al empleador la necesidad de que exista una justificación que guarde proporción con los contenidos de las limitantes previamente descritas, de modo que se justifique la aplicación de la medida disciplinaria adoptada.¹¹⁴

Por otro lado, la buena fe en la facultad sancionadora también implica que el empresario debe ajustar su discrecionalidad a los intereses y objetivos de la empresa, los cuales no son considerados como ajenos a los intereses del trabajador y escapan de los

¹¹¹ Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 312.

¹¹² *Ibíd.*, 313.

¹¹³ *Ibíd.*, 333.

¹¹⁴ Cristina Mangarelli, “Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites”, 716.

intereses subjetivos o propios del empleador.¹¹⁵ Por otro lado, en materia sancionadora también se le impone al empleador el deber judicial de acreditar la causa y los motivos objetivos que justificaron la aplicación del despido disciplinario, cuando el trabajador alegue y pruebe ciertos indicios que presuman que el despido disciplinario se basó en motivos discriminatorios.¹¹⁶

Según Conde Marín, para que el poder disciplinario sea ejercido de buena fe es necesario que se aplique de manera transparente, equitativa, coherente y justa¹¹⁷. En cuanto a la transparencia, esta se ve especialmente reflejada en el deber del patrono de informar de manera oportuna y celeridad el incumplimiento que se le imputa al trabajador y la sanción que se pretende aplicar. En otro sentido, la coherencia implica que el patrono no puede ser sorpresivo en cuanto al ejercicio de su facultad disciplinaria. Por consiguiente, el poder disciplinario debe guardar proporción con las expectativas razonables de las partes. Por ejemplo, sería considerado como sorpresivo y contrario al principio de la buena fe, el despido disciplinario que se fundamente en un incumplimiento que ha sido anteriormente aceptado y no sancionado por el patrono. Lo anterior se debe a que resulta contrario a la buena fe sancionar una conducta con la máxima sanción laboral cuando el patrono no ha ejercido oportunamente una debida rectificación de que dicho comportamiento no es aceptado y es sujeto de ser sancionado.

El empleador debe aplicar el despido disciplinario de forma equitativa en cuanto debe guardar un balance entre las faltas y las sanciones aplicadas. Debido a ello, el empleador debe valorar la aplicación del despido disciplinario en cada caso de acuerdo con el parámetro de proporcionalidad, igualdad y gradualidad; en adición, la buena fe también implica que la potestad disciplinaria debe ser justa. La consecuencia más relevante de lo anterior es el deber que tiene el patrono de individualizar los hechos que

¹¹⁵ Alfredo Montoya Melgar, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, 73.

¹¹⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2017-000495, de las diez horas cuarenta minutos del veintinueve de marzo de dos mil diecisiete.

¹¹⁷ Para desarrollar el concepto de justo, transparente, equitativo y coherente se va a hacer mención a lo que expone la autora Conde Marín. Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 334-337.

constituyen el incumplimiento laboral¹¹⁸. Por consiguiente, ante un incumplimiento en el que hayan incurrido varios trabajadores se deberá establecer responsabilidades individualizadas de cada trabajador. De la misma manera, no procedería la aplicación mecánica de sanciones ante faltas del trabajador, sin antes haber individualizado el incumplimiento y la responsabilidad del trabajador.

Por otro lado, al ser la buena fe un concepto jurídico indeterminado del cual se generan diversas implicaciones, es el juez de trabajo quien debe precisar en un caso concreto si la potestad disciplinaria y el despido disciplinario aplicado por el patrono se ajustaron o no al principio de buena fe¹¹⁹. Para determinar esto, el juez de trabajo debe contemplar los alcances del principio de la buena fe previamente descritos y circunstancias relacionadas con el caso concreto, como lo es el contrato de trabajo suscrito y los demás aspectos atinentes a la relación de trabajo. En caso de que el despido disciplinario haya trasgredido el principio de la buena fe, se genera un abuso en perjuicio del trabajador debido a la extralimitación de la potestad sancionadora incurrida por el empleador¹²⁰. Dicho daño efectivo e ilegítimo derivado del despido abusivo puede ser resarcido con las indemnizaciones correspondientes a un despido injustificado, como lo son el preaviso y cesantía.

En este mismo sentido, se ha establecido la procedencia de indemnizaciones adicionales a las ordinarias previamente mencionadas cuando el despido abusivo genere daños mayores¹²¹. Por ejemplo, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha establecido la procedencia de la indemnización por daño moral subjetivo en sede laboral cuando el patrono se extralimite en cuanto a su potestad sancionadora afectando los

¹¹⁸ José Luján Alcaraz, 26.

¹¹⁹ Cristina Mangarelli, “La buena fe en el derecho del trabajo”, *Derecho Laboral* 234 (2009), 322 y 323.

¹²⁰ Oscar Ermida Uriarte, “El concepto de despido abusivo”, 511.

¹²¹ *Ibíd.*, 513.

derechos del trabajador o sus bienes no patrimoniales, por la forma en cómo se realizó el despido o por las causas que lo fundamentaron.¹²²

2.2.6. Actualidad del incumplimiento

El despido disciplinario debe fundamentarse en una causa actual. Por consiguiente, la aplicación de la máxima medida sancionatoria se encuentra condicionada a la temporalidad de la comisión de la falta. Con el fin de brindar seguridad jurídica al trabajador y al empleador, el artículo 414 del Código de Trabajo establece el plazo de prescripción de un mes para la aplicación de medidas disciplinarias.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que el plazo de prescripción no debe ser contabilizado desde que ocurra el hecho, ya que resulta fundamental para sancionar el incumplimiento que el patrono tenga conocimiento de la falta, por lo que la valoración de la prescripción debe hacerse de acuerdo con este segundo supuesto¹²³. Conforme lo previamente establecido, el plazo de prescripción de un mes deberá ser contabilizando a partir del día siguiente de la fecha en que el patrono tuvo conocimiento del incumplimiento que fundamenta el despido disciplinario.¹²⁴

Como se puede observar, el plazo de un mes comienza a correr a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa que justifica el despido o la falta, por lo que la prescripción no corre desde el momento de la comisión del hecho que dio base a la separación o a la sanción disciplinaria, al ser necesario el conocimiento de la existencia del hecho por parte del empleador (a) para que se produzcan las consecuencias de la acción u omisión por parte de éste (a). Es evidente

¹²² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-000527, de las diez horas veinte minutos del dieciséis de marzo de dos mil dieciocho.

¹²³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2012-001126, de las diez horas cuarenta y cinco minutos del doce de diciembre de dos mil doce.

¹²⁴ *Ibíd.*

pues, la necesidad de que el empleador (a) conozca la falta cometida, solo de esa manera sería razonable decir que el (la) trabajador (a) dio causa para la separación, no así cuando los hechos permanecen ocultos.¹²⁵

Pese a lo anterior, es necesario realizar una distinción en cuanto a los hechos ocultos, en los cuales se debe investigar para corroborar las faltas cometidas. En dichos casos suele hacerse una investigación con la finalidad de brindar una mayor certeza al empleador y para esclarecer, entre otros aspectos, los incumplimientos incurridos y la responsabilidad imputable al trabajador. El plazo de prescripción de un mes para sancionar el incumplimiento en estos casos empezará a correr “a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del empleador, sus representantes u órgano competente para resolver”.¹²⁶

Por otro lado, en relaciones de trabajo del sector privado, la necesidad de llevar a cabo un procedimiento interno de forma previa a la aplicación del despido disciplinario también puede ser justificada de acuerdo con políticas internas de la empresa¹²⁷. De la misma manera, en este mismo sector se podría justificar la necesidad de realizar una investigación preliminar con el fin de garantizar un conocimiento “preciso, cierto y exacto¹²⁸” sobre los hechos que fundamentan el despido disciplinario. Lo anterior constituye una diferencia con respecto a las relaciones laborales del sector público, donde es imperativo llevar a cabo un debido proceso de forma previa a la aplicación del despido disciplinario.

¹²⁵ *Ibíd.*

¹²⁶ *Ibíd.*

¹²⁷ En relación con este sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha establecido lo siguiente: “En el caso bajo estudio, por tratarse de una relación laboral donde la parte empleadora es una empresa privada, no había necesidad de realizar un procedimiento disciplinario para poder despedir, en tanto no existía alguna disposición normativa o regulación interna que así lo requiriera -al menos dicha circunstancia no quedó demostrada en autos-. Luego, debe partirse de que es desde el conocimiento efectivo de las faltas por parte del empleador (a) cuando debió empezar a correr el término de la prescripción”. *Ibíd.*

¹²⁸ *Ibíd.*

Pese a que la sanción debe fundamentarse en un incumplimiento actual, los antecedentes disciplinarios pueden ser tomados en cuenta para la valoración de la conducta que justifica del despido disciplinario del trabajador¹²⁹. Las conductas precedentes del trabajador pueden agravar o atenuar la gravedad del incumplimiento que se pretende sancionar. Por ejemplo, podría agravar la gravedad el incumplimiento actual en el caso de que el trabajador haya sido reincidente en incumplimientos en los meses precedentes a la aplicación del despido. En otro sentido, también podría atenuarse la gravedad del incumplimiento en caso de que haya existido tolerancia u omisión previa del patrono en cuanto a la falta que se pretende sancionar.

2.2.7. *Non bis in ídem*

El incumplimiento que fundamenta la aplicación del despido disciplinario no solo debe ser actual, sino que tampoco debe haber sido previamente sancionado. Esto se debe a que existe una imposibilidad de sancionar una misma falta dos veces, lo cual implica que no es posible que el empleador justifique la aplicación de una medida disciplinaria fundamentándose en los mismos hechos por los cuales ya fue apercibido el trabajador.

En relación con lo anterior y al principio de *non bis in ídem*, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha establecido lo siguiente:

Así las cosas, se debe partir de la consideración de que en este asunto existió una conducta arbitraria y contraria al principio de buena fe por parte de la empleadora, al valerse de una conducta que ya había sido sancionada para proceder al despido del actor, lo que evidencia una actuación de mala fe, dirigida a desconocer derechos y garantías irrenunciables. Así, se estima procedente el reclamo no solo con base en el precepto de comentario, sino además en los numerales 21 y 22 del *Código Civil*, toda vez que al momento del cese ya no existía una

¹²⁹ Guillermo Cabanellas, Tratado de Derecho Laboral (Tomo II, Volumen III), 151.

causa para el despido porque la conducta atribuida al trabajador ya había sido castigada con una sanción menos drástica como lo fue la amonestación escrita [...] Esta Sala, en un caso de similares características al presente indicó: *“Del análisis de los autos se desprende que no existe causa de despido, porque el accionado acudió a una falta que ya había sancionado, por lo que no podía ser invocada nuevamente como razón para justificar el despido pues se estaría quebrantando el principio de non bis in idem. Es por esa razón por la que el despido resultó injustificado, surgiendo el derecho a la indemnización prevista por el numeral 82 del Código de Trabajo, tal y como lo dispuso el Ad quem”*. (Sentencia número 72, de las 10:40 horas del 11 de febrero de 2005.¹³⁰

Por consiguiente, el trabajador tiene el derecho a no ser castigado dos veces por un mismo incumplimiento. Dicho requerimiento, también se encuentra estipulado en el artículo 42 de la Constitución Política, que consagra “nadie puede ser juzgado más de una vez por el mismo hecho punible”. Lo anterior implica que el incumplimiento que fundamenta el despido disciplinario debe de encontrarse pendiente de ser sancionado.

¹³⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-000017, de las diez horas quince minutos del ocho de enero de dos mil dieciséis.

CAPÍTULO III. LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSAL DE DESPIDO DISCIPLINARIO

3.1. El deber de confianza como un derivado del principio de la buena fe

Algunos autores sostienen que el deber de confianza que debe imperar en la relación de trabajo entre las partes contratantes se deriva del principio de la buena fe.¹³¹ La buena fe es un principio connatural y que impera en el Derecho de obligaciones.¹³² De la misma manera, la buena fe funge como un principio rector en el Derecho del Trabajo, el cual limita los derechos y las obligaciones del trabajador y el empleador.

El deber de adecuar las obligaciones que se generen de un vínculo jurídico al principio de la buena fe ha sido instaurado de manera general en la normativa civil. En este mismo sentido, el ordenamiento jurídico laboral también ha consolidado la exigencia de que el contrato de trabajo y los derechos, las obligaciones y los deberes que se deriven de su contenido sean cumplidos de conformidad con el principio de la buena fe. Lo anterior se estipula en las siguientes normas:

Los derechos deberán ejercitarse conforme con las exigencias de la buena fe.¹³³

El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.¹³⁴

Tomando en cuenta el rango de los derechos y obligaciones cuyo ejercicio se ve limitado por la buena fe, es notoria la trascendencia de este principio en la relación de

¹³¹ Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 287.

¹³² Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 323.

¹³³ Artículo 21 del Código Civil

¹³⁴ Artículo 19 del Código de Trabajo

trabajo. El autor Plá Rodríguez ha señalado que la importancia de la buena fe se deriva de que siendo la relación de trabajo un vínculo de carácter personal y que pretende perdurar en el tiempo, la exigencia de que las actuaciones del trabajador y empleador se ajusten a la buena fe aspira a asegurar la estabilidad y confianza recíproca entre las partes contratantes.¹³⁵ Por consiguiente, la buena fe incide en la relación de trabajo como un criterio al que deben vincularse los comportamientos del trabajador y el empleador. A su vez, dicho principio crea entre ambas partes contractuales derechos y deberes recíprocos.¹³⁶

En este mismo sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la buena fe, la confianza y la lealtad son criterios rectores y que necesariamente deben prevalecer en la relación de empleo debido a la naturaleza personal de la prestación en este tipo de vínculo.¹³⁷ De la misma manera, este mismo Tribunal ha consagrado que la buena fe impacta tanto las obligaciones positivas como las negativas del trabajador, entendidas estas últimas como la abstención de realizar ciertas conductas que puedan perjudicar al empleador, como podría ser la concurrencia desleal.¹³⁸

Conforme a lo previamente señalado, la buena fe hace referencia a un deber de conducta. Dicho patrón de comportamiento está asociado a las ideas y valores imperantes de una sociedad en un determinado momento histórico.¹³⁹ En su concepción general se ha señalado que la “buena fe de comportamiento debe inspirar la conducta entera de trabajador y empresario, de tal modo que, como se ha dicho en afortunada metáfora, ha de actuar como la atmósfera necesaria para el desenvolvimiento normal de la relación jurídica”.¹⁴⁰

¹³⁵ Américo Plá Rodríguez, *Los Principios del Derecho de Trabajo*, 393-394.

¹³⁶ Alfredo Montoya Melgar, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, 14.

¹³⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2017-000199, de las diez horas cincuenta y cinco minutos del quince de febrero de dos mil diecisiete.

¹³⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2010-000527, de las nueve horas cuarenta y dos minutos del nueve de abril de dos mil diez.

¹³⁹ Cristina Mangarelli, “La buena fe en el derecho del trabajo”, 323.

¹⁴⁰ Alfredo Montoya Melgar, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, 41.

Debido a lo anterior, la buena fe es un concepto jurídico indeterminado cuyo contenido puede ser modificado durante el tiempo. La característica previamente descrita ha hecho que algunos autores concluyan que, pese a que se reconoce ampliamente la trascendencia del principio de la buena fe en el Derecho del Trabajo, existe una dificultad para concretar su contenido, de manera que existe incertidumbre en cuanto a cómo y cuándo este principio debe ser aplicado.¹⁴¹ Por otro lado, es el juez quien ante un determinado caso debe precisar su contenido y declarar si las actuaciones del trabajador y el empleador son acordes a dicho principio.¹⁴²

Pese a ello, Mangarelli, haciendo referencia a otros autores y a su propio criterio, ha concretizado algunas de las manifestaciones más significativas del principio de la buena fe, señalando que consiste en actuar conforme los valores de la honestidad, sinceridad, lealtad y confianza recíproca.¹⁴³ De la misma manera, Conde Marín establece que la buena fe contractual se refleja en el apego de las directrices a la honorabilidad, probidad, confianza y lealtad.¹⁴⁴ Montoya Melgar ha señalado que la buena fe se traduce en “esencialmente fidelidad y compromiso de cooperación”.¹⁴⁵

En tanto, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la buena fe exige un apego por parte del empleador y del trabajador a los criterios de rectitud, honradez, confianza, lealtad y buen proceder.¹⁴⁶

Por otra parte, se reconoce que el principio de la buena fe incide mayormente en el ámbito ético-moral del vínculo laboral.¹⁴⁷ Esto implica que la relación de trabajo no

¹⁴¹ Román Gil Albuquerque, “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, coord. José Luis Gil y Gil y José Manuel del Valle (Madrid: Ediciones Cinca, 2009), 151.

¹⁴² *Ibíd.*, 322.

¹⁴³ *Ibíd.*

¹⁴⁴ Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 288.

¹⁴⁵ Alfredo Montoya Melgar, *Derecho del Trabajo*, 324.

¹⁴⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2004-00334, de las nueve horas treinta minutos del siete de mayo del dos mil cuatro.

puede únicamente concebirse como un vínculo que posee exclusivamente un contenido patrimonial, sino que para su supervivencia es necesario que exista un apego de las conductas del trabajador y del empleador a la buena fe.¹⁴⁸ Lo anterior también se denota en caso de que se transgreda el deber jurídico de comportamiento previamente mencionado, ya que ello podría generar la más gravosa sanción contractual para la parte incumpliente.

Por último, pese a que se ha hecho mayor énfasis en la función que la buena fe cumple en la limitación de la interpretación de los derechos de las partes de la relación de trabajo, a este principio también se le atribuyen otras funciones. Por consiguiente, se reconoce que generalmente cumple una función informadora, de manera que la buena fe justifica y fundamenta el ordenamiento jurídico y pretende garantizar la coherencia y unidad normativa.¹⁴⁹ En este mismo sentido, también cumple una función integradora e interpretativa de las normas, lo cual tiene una mayor aplicación cuando, por ejemplo, existe un vacío en el ordenamiento jurídico o en el contrato de trabajo.¹⁵⁰

3.2. La confianza

Con la finalidad de determinar qué es la confianza, es necesario acudir al Diccionario de la Real Academia de la Lengua Española, el cual indica que el verbo confiar implica en un primer sentido “encargar o poner al cuidado de alguien algún negocio u otra cosa”; en segundo sentido conlleva “depositar en alguien, sin más seguridad que la buena fe y la opinión que de él se tiene, la hacienda, el secreto o cualquier otra cosa”, mientras que en otra definición implicaría “esperar con firmeza y seguridad”.

¹⁴⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00061, de las diez horas diez minutos del veinte de febrero del año dos mil dos.

¹⁴⁸ *Ibíd.*

¹⁴⁹ Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 58-59.

¹⁵⁰ *Ibíd.*, 61.

Por otro lado, pese a que algunos autores se refieren a la trascendencia de la confianza en la relación de trabajo, poco se escribe al respecto y no hay una definición jurídica unívoca de qué es la confianza en el contrato de trabajo.¹⁵¹ Pese al impedimento previamente mencionado, García Viña, haciendo referencia a jurisprudencia de los tribunales españoles, define la confianza de la siguiente manera:

la confianza puede ser entendida como la «nota característica del contrato de trabajo», que se traduce, sobre todo, en una exigencia del cumplimiento del servicio encomendado al trabajador por parte del empresario al que presta sus servicios, «con celo y pulcritud en aras del buen orden laboral y de los intereses patronales».¹⁵²

En este mismo sentido, el autor Alonso García ha establecido que existe una cercanía entre el deber de fidelidad y confianza. De la misma manera, se ha referido a la trascendencia de la confianza en el vínculo laboral al establecer que es “la norma reguladora de la recíproca conducta de los sujetos de la relación”¹⁵³. Por otro lado, Conde Marín ha establecido que el deber confianza es un derivado del contenido general de la buena fe contractual y que “confiar es tener fe”.¹⁵⁴

En este mismo sentido, existe un consenso por parte de los tribunales judiciales sobre la importancia que ostenta la confianza dentro de la relación de trabajo. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha afirmado reiteradamente que la relación de trabajo requiere de una confianza recíproca entre el trabajador y el empleador.¹⁵⁵ Dicha confianza adquiere una mayor relevancia dentro de la relación de trabajo al ser un

¹⁵¹ Jordi García Viña, *La buena fe en el contrato de trabajo: Especial referencia a la figura del trabajador* (Madrid: Consejo Económico y Social, 2001), 331.

¹⁵² *Ibíd.*, 331-332.

¹⁵³ Manuel Alonso García, *Curso de Derecho del Trabajo*, 10 ed. (Barcelona: Editorial Ariel, 1987), 458.

¹⁵⁴ Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 287.

¹⁵⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2008-000569, de las nueve horas cincuenta minutos del dieciséis de julio del dos mil ocho.

vínculo de carácter personal, estable y continuo que exige “confianza recíproca y permanente entre las partes”.¹⁵⁶

De la misma forma, la Sala Segunda ha concluido que cuando la confianza se transgrede se da una imposibilidad para continuar el vínculo laboral y se constituye en una causal que amerita la aplicación del despido disciplinario.¹⁵⁷ Por otro lado, la jurisprudencia de este mismo tribunal ha establecido que la confianza se fundamenta legalmente, al igual que la buena fe, en el artículo 19 del Código de Trabajo, norma que hace referencia al contenido ético-moral del contrato de trabajo que deben seguir el empleador y el trabajador.¹⁵⁸

Es importante destacar que dicho contenido ético-moral también se encuentra compuesto por la fidelidad, la lealtad y la probidad.¹⁵⁹ Por otro lado, la jurisprudencia ha reconocido un vínculo entre la confianza y los deberes previamente descritos derivados del contenido ético-moral del contrato de trabajo, de manera tal que la transgresión de estos últimos también puede posibilitar la pérdida de la confianza:

Esta Sala ha señalado que: “La relación laboral requiere una confianza recíproca, por lo que el trabajador tiene un deber de lealtad, fidelidad, buena fe, diligencia y colaboración hacia la empresa, que supone no defraudar sus intereses ni la confianza en él depositada, que se rompe cuando no se observa con todo rigor esos principios.” (Voto número 898 de las 10:30 horas de 2 de noviembre de 2005).¹⁶⁰

¹⁵⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1998-00158, de las quince horas diez minutos del nueve de julio de mil novecientos noventa y ocho.

¹⁵⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-001286, de las diez horas del veintitrés de noviembre de dos mil dieciséis.

¹⁵⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2002-00061, de las diez horas diez minutos del veinte de febrero del año dos mil dos.

¹⁵⁹ *Ibíd.*

¹⁶⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2008-000569, de las nueve horas cincuenta minutos del dieciséis de julio del dos mil ocho.

También se ha reconocido que los conceptos previamente mencionados que conforman el contenido ético-moral del contrato de trabajo son conceptos jurídicos indeterminados.¹⁶¹

3.2.1. El trabajador de confianza

Pese a que previamente se ha expuesto que la confianza recíproca entre trabajador y empleador es un rasgo inherente a todo contrato de trabajo, existen ciertos puestos de trabajo en los que se puede exigir un mayor grado y presencia de la confianza.

En el caso de Costa Rica, se ha catalogado a cierto tipo de trabajadores como “trabajadores de confianza”, los cuales a diferencia del trabajador ordinario ostentan un especial grado de confianza dentro de la relación de trabajo. Ante este tipo de trabajador “especial” se exige un tratamiento distinto en cuanto al derecho aplicable y las responsabilidades que ostentan, por lo cual se hace necesario delimitar dicho concepto.¹⁶²

Inicialmente, la doctrina ha señalado las siguientes características del trabajador de confianza:

¹⁶¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1998-00158, de las quince horas diez minutos del nueve de julio de mil novecientos noventa y ocho.

¹⁶² En cuanto a la diferenciación de la confianza que ostentan los trabajadores de confianza respecto del trabajador ordinario, la Sala Segunda ha concluido lo siguiente: “Las funciones que realizaba el actor para la demandada no eran las de un simple trabajador u operario, sino las de un representante de hecho y principal responsable en las actividades comerciales de distribución de los productos que, como parte de su giro, comercializa la demandada, en la circunscripción territorial que le había sido asignada, para lo cual se libró a su responsabilidad la custodia de bienes valiosos de la empresa (vehículo y mercaderías) y se le asignó un ayudante, todo lo cual lleva a la conclusión de que no se trató de un trabajador común y corriente, sino de un empleado de confianza, de modo que cualquier incumplimiento de deberes debe valorarse en forma más estricta, en atención a ese mayor grado de confianza en él depositada”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1995-231, de las diez horas del veintiséis de julio de mil novecientos noventa y cinco.

la categoría del trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones; en segundo lugar, las funciones de confianza son las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización, cuando tengan carácter general y las que se relacionan con trabajos personales del patrón.¹⁶³

El trabajador de confianza se encuentra únicamente regulado en el artículo 143 del Código de Trabajo. Dicha norma únicamente hace mención a diversos supuestos de trabajadores, entre los que se encuentran los “trabajadores que ocupan puestos de confianza”, que por sus funciones y cualidades se encuentran sujetos a una jornada especial de trabajo de doce horas diarias. Por lo tanto, poco hace la norma en establecer con mayor exactitud qué se debe entender y cuáles son los trabajadores que ocupan puestos de confianza, ya que únicamente se dispone a regular un único aspecto de sus condiciones de trabajo, el asociado a su jornada.

Ante dicho vacío normativo, ha sido la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia quien ha procurado desarrollar esta figura. En cuanto al trabajador de confianza, la Sala Segunda se ha referido a ellos de la siguiente manera:

Para completar el vacío legal, el concepto se ha ido elaborando con base en la doctrina autorizada y en el reiterado criterio de los órganos jurisdiccionales sobre el tema. El punto determinante sobre el cual se ha hecho énfasis es aquel que confiere esa condición a las personas trabajadoras cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, sus intereses, la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales (véase, por todas, la sentencia 614, de las 10:00 horas del 7 de junio de 2013).¹⁶⁴

¹⁶³ Néstor de Buen, Derecho del Trabajo (Tomo II), 445.

¹⁶⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2017-000620, de las diez horas diez minutos del doce de mayo de dos mil diecisiete.

los empleos de confianza, -como lo fue sin duda el desempeñado por el actor-, se caracterizan por la fe que se deposita en la persona, a raíz de los conocimientos que de ella se tienen, que llevan a considerarla "idónea para dejar en sus manos labores tan importantes y delicadas; las cuales inclusive, indebidamente ejecutadas, pueden llegar a comprometer de manera substancial la suerte o el éxito de la empresa o del negocio."¹⁶⁵

En este mismo sentido, la Sala Segunda ha señalado otros rasgos distintivos del trabajador de confianza como: "tener poder de decisión en la vida o en la actividad de la empresa", ostentar un "grado importante de vinculación" sobre las "políticas de la empresa" y la "injerencia en la toma de decisiones relacionada con la dirección" de la compañía.¹⁶⁶

De manera contraria, usualmente se ha rechazado que un trabajador ocupe un puesto de confianza cuando exista "una jefatura directa e inmediata" sobre este o por el hecho de que únicamente realice "ciertas atribuciones de mando y libertad en el desempeño de las labores" por ejercer exclusivamente labores de supervisión.¹⁶⁷

Pese a este esfuerzo, la definición que se ha tratado de dar se encuentra compuesta por conceptos indeterminados. Resulta difícil precisar expresiones como que es la persona que se relaciona de "forma inmediata y directa con la vida misma de la empresa, sus intereses y la realización de sus fines".

De otro lado, la jurisprudencia establece que el empleado de confianza es aquel que interfiere de forma inmediata y directa con la dirección, administración y vigilancia de la

¹⁶⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1995-231, de las diez horas del veintiséis de julio de mil novecientos noventa y cinco.

¹⁶⁶ Todos los conceptos entre comillas son extractos de diversas sentencias compiladas por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la resolución previamente citada. *Ibíd.*

¹⁶⁷ Todos los conceptos entrecomillados o no son extractos de diversas sentencias compiladas por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia en la resolución previamente citada. *Ibíd.*

empresa, lo que podría significar que únicamente la junta directiva, la alta gerencia o algunos puestos de dirección de departamentos en empresas con organigramas complejos podrían ser considerados como trabajadores de confianza.

Se suele presumir que los puestos previamente descritos son ocupados por trabajadores a los que se les deposita un alto grado de confianza, debido a que ocupan la máxima jerarquía dentro de la empresa. Por otro lado, sobre los trabajadores que se encuentran en el parte inferior de la jerarquía de la compañía también se suele presumir que no son empleados de confianza. No obstante, la incertidumbre recae en aquellos trabajadores que ocupan puestos en la mitad o mitad superior del organigrama empresarial y donde existirá una dificultad para determinar si son o no trabajadores de confianza.

Por consiguiente, existe una inseguridad jurídica que afecta a ambas partes de la relación laboral, en cuanto a la determinación a priori de cuáles son los trabajadores de confianza dentro de una empresa. De la misma manera, aunque es el empleador quien primero, de forma unilateral, determina que un trabajador es de confianza, son los tribunales laborales quienes después deberán revisar la designación hecha por el patrono y determinar si es justificada de acuerdo con los parámetros jurisprudenciales inicialmente descritos, lo que ocasiona no solo inseguridad, sino que también puede resultar imponiendo una sanción patrimonial exorbitante a quien ha querido actuar correctamente.

Una posible solución a esta problemática es el abordaje hecho por el ordenamiento jurídico español, donde se reglamentan dos tipos de relaciones de trabajo de carácter especial que se fundamentan en la confianza:¹⁶⁸ la relación laboral especial concerniente a la alta dirección¹⁶⁹ y la del servicio del hogar familiar.¹⁷⁰ En ambos casos, se justifica

¹⁶⁸ Jordi García Viña, 350-351.

¹⁶⁹ Regulado por el Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

¹⁷⁰ Regulado por el Real Decreto 1620/2011, de 14 de noviembre.

una regulación especial en torno a la confianza debido a las propias particularidades en cómo se desarrolla la relación laboral. De la misma manera, es en estos dos casos donde en mayor medida se podría justificar una pérdida de confianza ante un incumplimiento del trabajador, ya que la relación laboral se basa en esta.

En cuanto a los altos cargos, se establece como fundamento de la relación laboral “la recíproca confianza de las partes, las cuales acomodarán el ejercicio de sus derechos y obligaciones a las exigencias de la buena fe”.¹⁷¹ De acuerdo con la posición de García Viña, dicha imposición legal en relación con la confianza se traduce en la práctica en “un modo de comportarse concreto, que se fundamenta en una actuación continuada, de acuerdo con unos criterios de buena fe específica, que tenga en cuenta las cuestiones de tipo ético y moral, y que se predique con total firmeza y plena seguridad”.¹⁷² De la misma manera, se ha justificado la confianza como rasgo esencial en este tipo de relación laboral, debido a que el alto cargo de cierta forma sustituye o realiza acciones a título de como si hubieran sido hechas por su propio empleador.¹⁷³

En cuanto al vínculo de trabajo de carácter especial del servicio de hogar familiar, dentro de la motivación preliminar de la norma se hace referencia a que dicha relación laboral se basa en la confianza. Dicha confianza se fundamenta en el vínculo personal entre los contratantes y el ámbito espacial en el cual se desarrolla la relación de trabajo, en el cual hay una inevitable cercanía del trabajador con la intimidad y dignidad de las personas del hogar familiar.¹⁷⁴

Por último, la designación de un trabajador como empleado de confianza ostenta trascendencia en el ámbito disciplinario, especialmente cuando el despido disciplinario se fundamente en la pérdida de confianza. En relación con esto, la jurisprudencia reiterada de la Sala Segunda ha establecido que “para establecer jurídicamente la

¹⁷¹ Art.2, Real Decreto 1382/1985

¹⁷² Jordi García Viña, 355.

¹⁷³ *Ibíd.*, 351.

¹⁷⁴ *Ibíd.*

existencia de la pérdida de confianza, es necesario examinar la conducta imputada a la trabajadora, en íntima relación y necesaria conexión, con la índole de las labores que le hayan sido encomendadas”.¹⁷⁵ De la misma manera, se ha impuesto la exigencia de que el empleado de confianza “deba una actuación en el desempeño del cargo, especialmente, nítida y cristalina, resistente a cualquier evaluación severa”.¹⁷⁶

Por lo tanto, la naturaleza de las labores no solo es un rasgo trascendente para el patrono al momento de designar al trabajador como empleado de confianza, sino que también le puede acarrear a este último un mayor grado de responsabilidad en caso de cometer incumplimientos que generen la pérdida de confianza depositada en su persona.

3.3. La atipicidad de la pérdida de confianza

El ordenamiento jurídico nacional acoge un sistema mixto de tipificación de faltas graves.¹⁷⁷ Como ya se había indicado, se trata de un sistema mixto porque si bien por medio de la ley se enuncian diversas causales que ameritan la aplicación del despido disciplinario, también se otorga la posibilidad de que la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia aumente la cantidad de faltas graves que ameritan la aplicación de la máxima sanción laboral.

La tipificación legal previamente descrita se refleja en las causales de despido disciplinario previstas en el artículo 81 del Código de Trabajo. En cuanto a la pérdida de confianza, esta causal ha sido reconocida y desarrollada por la jurisprudencia de la Sala Segunda. Por consiguiente, la pérdida de confianza como causal de despido disciplinario es una causal atípica, ya que no se encuentra expresamente prevista en un texto normativo.

¹⁷⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2011-000373, de las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de mayo de dos mil once.

¹⁷⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1995-231, de las diez horas del veintiséis de julio de mil novecientos noventa y cinco.

¹⁷⁷ Mario Pasco Cosmópolis, 294-295.

Ante el vacío normativo previamente descrito y ante la obligación que tiene el patrono de encuadrar la falta que se le imputa al trabajador dentro de una causal legal que justifique su despido,¹⁷⁸ en la práctica, al momento de fundamentar el despido sin responsabilidad patronal por pérdida de confianza, se hace alusión en la carta de despido a que la decisión patronal se fundamenta en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo.

Si bien el inciso l) ya citado es reconocido como una especie de “cajón de sastre”, ya que es una causal sumamente genérica, al establecer que el contrato de trabajo se puede terminar sin responsabilidad patronal cuando el trabajador cometa “cualquier otra falta grave” que le imponga el contrato de trabajo, en la práctica, con el afán de explicitar de mejor forma la conducta que amerita la aplicación del despido disciplinario, se suele incluir en la carta de cese no solo la indicación de la norma legal, sino también una referencia a la existencia de la pérdida de confianza objetiva en el trabajador.

Inicialmente, se debe establecer que la atipicidad de la pérdida de confianza y su fundamentación en una causal genérica del despido disciplinario vulneran el principio de seguridad jurídica, ya que no es posible dimensionar inicialmente cuáles son las conductas que pueden generar una pérdida de confianza.

Por otro lado, dicha inseguridad jurídica, a partir de la indeterminación del concepto de la pérdida de confianza, podría eventualmente generar abusos en cuanto a la potestad sancionatoria del empleador en detrimento del trabajador y esencialmente de su estabilidad en el trabajo. No obstante, el empleador también podría ver su capacidad disciplinaria disminuida a partir de dicha indeterminación y luego verse perjudicado económicamente en caso de que exista una condenatoria judicial por un despido injustificado. Por consiguiente, es necesario delimitar la pérdida de confianza como

¹⁷⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-000588, de las diez horas veinte minutos del diez de junio de dos mil dieciséis.

causa de despido disciplinario, con el fin de que tanto el empleador como el trabajador puedan ejercitar plenamente sus derechos con mayor seguridad.

3.4. La pérdida de confianza como causal de despido disciplinario

Pese a que, como ya se ha dicho, la jurisprudencia no ha desarrollado a plenitud el concepto de pérdida de confianza, se hará referencia a algunas resoluciones judiciales que denotan rasgos característicos de este tipo de causal. En este mismo sentido, con la finalidad de brindar mayor seguridad jurídica sobre esta causal, se mencionarán algunos supuestos de incumplimiento concretos que se encuentran contenidos dentro de este tipo de falta grave que amerita la aplicación del despido disciplinario.

3.4.1. La pérdida de confianza conlleva una transgresión al contenido ético del contrato de trabajo

El incumplimiento que fundamenta la pérdida de confianza no necesariamente debe haber trasgredido exclusivamente la confianza depositada por el empleador en el trabajador. La tesis previamente descrita ha sido recogida en las siguientes resoluciones de la Sala Segunda:

La pérdida de confianza es un incumplimiento grave al deber de fidelidad, aplicable cuando el trabajador, con su conducta, genera dudas al empleador respecto de su lealtad o fidelidad para con el cumplimiento de los objetivos patronales.¹⁷⁹

Esta Sala ha señalado que: *“La relación laboral requiere una confianza recíproca, por lo que el trabajador tiene un deber de lealtad, fidelidad, buena fe, diligencia y colaboración hacia la*

¹⁷⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-000588, de las diez horas veinte minutos del diez de junio de dos mil dieciséis.

empresa, que supone no defraudar sus intereses ni la confianza en él depositada, que se rompe cuando no se observa con todo rigor esos principios.” (Voto número 898 de las 10:30 horas de 2 de noviembre de 2005).¹⁸⁰

En consecuencia, basta con que el trabajador infrinja sus deberes de fidelidad y de lealtad, para que con ello incurra en la citada falta de pérdida objetiva de confianza.¹⁸¹

La inclusión expresa de esos conceptos jurídicos indeterminados, en la normativa laboral costarricense, evidencia cuan trascendente es el denominado "contenido ético" de los acuerdos de esa naturaleza, que se deriva, básicamente, de su carácter personal y del principio de la buena fe. Sin duda, la relación de trabajo, por ser estable y continuada, exige la confianza recíproca y permanente entre las partes. Ambas deben actuar, en todo momento, de buena fe (buena fe-lealtad), lo que supone una posición de honestidad y de honradez en el comercio jurídico y la plena conciencia de no engañar, ni perjudicar, ni dañar [...] En virtud del principio de comentario, el empleado y la empleada han de mantener, entonces, una conducta responsable, íntegra, leal, fiel, en fin, ética, tanto en el desarrollo de sus tareas como en todo lo relacionado con ellas [...] En consecuencia, cualquier infracción de alguno de esos deberes éticos da lugar, razonablemente, a un grave quebranto de la confianza y, con ello, a la pérdida de la plataforma fundamental de la relación de trabajo, que

¹⁸⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2008-000569, de las nueve horas cincuenta minutos del dieciséis de julio del dos mil ocho.

¹⁸¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00061, de las diez horas diez minutos del veinte de febrero del año dos mil dos.

presupone, entre otras cosas, un elevado grado de solidaridad y de identificación con los intereses de la contraparte”.¹⁸²

Del cúmulo de resoluciones mencionadas previamente, se extrae que la pérdida de confianza es un concepto jurídico indeterminado cuyo contenido no ha sido tajantemente desarrollado por la jurisprudencia. Por otro lado, la pérdida de confianza se deriva de incumplimientos que atenten contra el contenido ético-moral del contrato de trabajo que está delimitado, entre otros, por la buena fe, la confianza, la fidelidad, la lealtad, la diligencia y la colaboración.

De la misma manera, la pérdida de confianza podría ser eventualmente considerada como una causal de despido que atenta contra la buena fe contractual que rige el derecho de obligaciones y la prestación laboral. Para Sarazá Granados: “la trasgresión de la buena fe contractual suele presentarse como la ruptura de la confianza depositada en el empleado, debido a la ruptura de los deberes y obligaciones de buena fe, lealtad, fidelidad y cumplimiento honesto de las funciones encomendadas en el seno de una relación laboral por parte del empleador”.¹⁸³

En este mismo sentido, si bien es cierto que el contenido ético-moral impone derechos y deberes recíprocos entre el patrono y el trabajador, es el trabajador quien tiene un mayor deber práctico de conducirse por ellos, ya que su transgresión le puede generar la imposición de la más gravosa sanción laboral.¹⁸⁴

¹⁸² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1998-00158, de las quince horas diez minutos del nueve de julio de mil novecientos noventa y ocho.

¹⁸³ Jorge Sarazá Granados, *La Transgresión de la Buena Fe Contractual y Figuras Afines: Una Aplicación Práctica* (Navarra: Thomson Reuters Arazandi, 2014), 49.

¹⁸⁴ Alberto Ayala Sánchez, “Breve Estudio Jurisprudencial sobre la Transgresión de la Buena Fe contractual como Causa de Despido Disciplinario”, *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, dir. Cristina Sánchez-Rodas Navarro y Eva Garrido Pérez (Murcia: Ediciones Laborum, 2015), 356.

Que la pérdida de confianza se fundamente en una transgresión al contenido ético-moral del contrato de trabajo implica que dicha causal no es exclusiva de un único tipo de falta, sino que se puede derivar como consecuencia de uno o varios supuestos de incumplimientos atribuibles al trabajador. En relación con lo anterior, Montoya Melgar ha dicho lo siguiente:

Establecer un catálogo exhaustivo de los conceptos deberes que atañen al respeto a la confianza sería un propósito de difícil cumplimiento, dadas las cláusulas generales que rigen en la materia. En efecto, el principio de la buena fe, en esta versión de deber de no defraudar la confianza del empresario, veda al trabajador actuaciones dañosas para la persona o bienes del empresario, de compañeros de trabajo, clientes, etc.; fraudes, engaños, ocultaciones o falsificaciones; realización de trabajos durante la situación de incapacidad temporal y prolongación dolosa de esta; divulgación de secretos de la empresa, etc.¹⁸⁵

Además de los supuestos previamente descritos, y aunque algunos de los siguientes supuestos de incumplimientos se desarrollarán con mayor amplitud posteriormente, algunas de las conductas que ocasionan la pérdida de la confianza son las siguientes: divulgación de información confidencial, aceptación de dádivas o sobornos, competencia desleal,¹⁸⁶ sustracción de dinero¹⁸⁷ o bienes¹⁸⁸ y alteración de facturas¹⁸⁹.

¹⁸⁵ Alfredo Montoya Melgar, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, 59.

¹⁸⁶ Las faltas de divulgación de información confidencial, desleal y aceptación de dádivas o sobornos se extraen del voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00061, de las diez horas diez minutos del veinte de febrero del año dos mil dos.

¹⁸⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2008-000211, de las nueve horas quince minutos del siete de marzo del dos mil ocho.

¹⁸⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2011-000373, de las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de mayo de dos mil once.

¹⁸⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-000440, de las nueve horas treinta y cinco minutos del once de mayo de dos mil dieciséis.

No obstante, se han considerado como elemento común a la variedad de supuestos de incumplimiento que ocasionan la pérdida de confianza la transgresión al deber de fidelidad y lealtad del empresario y el quebrantamiento de obligaciones naturales o normas aplicables a la relación de trabajo en cuanto a cómo el trabajador debe llevar la prestación de trabajo.¹⁹⁰

Por último, Cabanellas se ha referido a la pérdida de confianza de la siguiente manera:

Como causal de despido, la pérdida de confianza del patrono en el trabajador, por hechos imputables a éste, no es aquella que se deposita en los empleados de dirección, fiscalización o vigilancia, sino en cualquier trabajador, y sobre la cual reposa el contrato de trabajo por las particularidades de este [...] En conclusión, todo hecho que sea susceptible de sembrar desconfianza del empresario y que impida la prosecución de la relación laboral –dentro de un ambiente sin recelos– puede servir para fundar la ruptura del contrato de trabajo.¹⁹¹

La tesis previamente descrita ha sido acogida por los tribunales nacionales. Se ha reconocido la confianza como un rasgo inherente a toda relación laboral cuyo valor es de carácter supremo, ya que, en caso de no existir por una falta imputable al trabajador, se posibilita la finalización del vínculo laboral por despido disciplinario.

Pese a lo anterior, el tamaño del contenido ético-moral del contrato de trabajo y las exigencias que derivan de este pueden ser distintas, dependiendo del puesto de trabajo que ocupe el trabajador en su empresa.¹⁹² La diferenciación establecida previamente, y

¹⁹⁰ Jorge Sarazá Granados, 51-52.

¹⁹¹ Guillermo Cabanellas, *Compendio de Derecho Laboral Tomo I*, 821-822.

¹⁹² Haciendo referencia a la graduación del contenido del deber de fidelidad dependiendo del puesto que ocupe el trabajador, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha señalado lo siguiente: “Es importante señalar, además, que el contenido de dicho deber surge por la posición

que será desarrollada más adelante, también tiene implicaciones al momento de valorar el incumplimiento y determinar si este amerita o no del despido disciplinario por pérdida de confianza.

3.5. Algunos supuestos de incumplimiento y ejemplos concretos que ameritan la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza

I. Competencia o concurrencia desleal

La prohibición del trabajador de abstenerse de competir y perjudicar los intereses del patrono, aunque no se indique expresamente en una norma interna, se deriva genéricamente de la buena fe contractual y del deber de lealtad que impera en toda relación laboral. En consonancia con lo previamente descrito, la Sala Segunda ha establecido lo siguiente:

Entonces, una de las manifestaciones del principio general de la buena fe lo es el pacto de no concurrencia, el cual hace referencia a la prohibición que tiene el trabajador, de dedicarse a otras actividades laborales de la misma naturaleza de las que se ejecutan, en virtud del contrato de trabajo, que generen intereses contradictorios, en perjuicio del empleador.¹⁹³

Pese a lo anterior, el deber de no competir con el patrono también se puede ver acentuado durante la relación laboral por un pacto de exclusividad o por medio de un pacto de no competencia de forma posterior a la finalización del vínculo contractual. La

que ocupa el trabajador en la empresa. Esto no implica, claro está, que el mismo desaparece si el puesto es de baja categoría; este siempre existirá, pero en diferente gradación. Por ello, la naturaleza de los servicios prestados, así como el vínculo de confianza que deposita el empleador, influyen sobre la exigencia de colaboración y de consideración, en cuanto a los aspectos que encierra ese insoslayable deber de fidelidad”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00061, de las diez horas diez minutos del veinte de febrero del año dos mil dos.

¹⁹³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2007-000998, de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del diecinueve de diciembre del dos mil siete.

afectación por parte del trabajador de la posición competitiva de la empresa en el mercado constituye un supuesto de incumplimiento que amerita la aplicación del despido disciplinario y genera la pérdida de confianza.

La competencia desleal, en un sentido estricto, implica una transgresión al impedimento que ostente el trabajador de incurrir en las mismas actividades en las que se desenvuelve la empresa, al incidir en un mismo mercado y sobre los mismos clientes. Ortega Lozano, en apego de la jurisprudencia de España, ha establecido que para que se configure esta causal de incumplimiento es necesario que se cumplan dos requerimientos: la concurrencia y la deslealtad.¹⁹⁴ De acuerdo con su posición, la concurrencia debe entenderse como la intervención en un mercado en un mismo tiempo y lugar, lo cual lo lleva a concluir que el incumplimiento del trabajador debe concordar con el ámbito geográfico, temporal y material en que la empresa se desenvuelve comercialmente para que se configure la competencia desleal.¹⁹⁵ Por otro lado, la deslealtad se configura por el comportamiento del trabajador contrario a la buena fe y a los intereses del patrono.

Tomando en cuenta lo anterior, no existiría concurrencia desleal en caso de que un trabajador de un banco nacional (cuyas operaciones mercantiles y financieras sean principalmente en Costa Rica y en Centroamérica), fuera de su jornada laboral, invierta en mercados de cambio de divisas extranjeras no comercializables por su empleador y por medio de aplicaciones móviles, ya que se podría debatir que no se estaría incumpliendo con el requisito de concurrir en un mismo mercado e incidir en la misma esfera de clientes de la empresa. Lo anterior se debe a que las acciones del trabajador están dirigidas a intervenir en un mercado global de divisas y, debido a que sobrepasa el rango comercial de la empresa, se podría cuestionar el perjuicio ocasionado al empleador.

¹⁹⁴ Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, “La buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de finalización de la relación laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* 213 (2018): 11

¹⁹⁵ *Ibíd.*

En un sentido amplio, se configura competencia desleal cuando el trabajador lleva a cabo actividades preparatorias o ejecutorias que le capacitan para competir con su patrono y de las cuales necesariamente se puede generar un perjuicio directo o potencial.¹⁹⁶ Debido a esta concepción tan amplia del supuesto de incumplimiento que engloba la competencia desleal es que se puede aglutinar en esta causal diversos tipos de comportamientos que justifican la falta disciplinaria.

De la misma manera, se configura la concurrencia desleal cuando el trabajador labore para dos o más empleadores que se dediquen al mismo giro comercial.¹⁹⁷ Tal y como lo reconoce la jurisprudencia, el trabajador no tiene una prohibición para trabajar de manera simultánea en otro empleo; no obstante, no debe incurrir en otros trabajos que puedan perjudicar y competir con su patrono.¹⁹⁸

Generalmente, el reproche en este tipo de incumplimiento recae en un aprovechamiento indebido del trabajador del conocimiento adquirido por medio de sus labores dentro la empresa (por ejemplo, conocimiento de clientes, producción, proveedores, etc.); esto lo coloca en una posición de ventaja, afectando la libre competencia y los intereses de su empleador. En relación con lo previamente descrito, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia citando al autor Iglesias Calero ha descrito lo siguiente:

El ámbito de la prohibición se limita a aquellas actividades que se desarrollan dentro del mismo plano en que efectúa las suyas la empresa principal, por incidir sobre un mismo mercado y sobre un mismo círculo potencial de clientes, realizándose aquéllas de manera desleal, con olvido de las exigencias de la buena fe, mediante el aprovechamiento de datos

¹⁹⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1998-00063, de las diez horas diez minutos del veinticinco de febrero de mil novecientos noventa y ocho.

¹⁹⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2000-00925, de las diez horas treinta minutos del primero de noviembre del año dos mil.

¹⁹⁸ *Ibíd.*

internos de la empresa que son conocidos por su trabajo en ésta y que cuando se refieren a su sistema organizativo o de producción o versan sobre la relación de sus proveedores o clientes, pueden causar un potencial perjuicio a aquélla, por alterar el juego de la libre competencia, proporcionando una posición de ventaja para la segunda actividad.¹⁹⁹

Un rasgo distintivo de la concurrencia desleal es que, para que el comportamiento pueda ser catalogado como grave y culpable con el fin de determinar la procedencia del despido disciplinario, no hace falta que el incumplimiento haya causado o consumado un perjuicio en contra de la empresa. De acuerdo con la posición de la jurisprudencia, para determinar la procedencia del despido disciplinario en este supuesto de incumplimiento únicamente es necesario que la falta haya causado un perjuicio potencial o efectivo para al empleador.^{200 201}. De igual forma, para que exista una verdadera competencia desleal es necesario que se vean afectados, de manera real y efectiva, los intereses del patrono, independientemente de si la conducta llevada a cabo por el trabajador se consolidó en su totalidad o no.²⁰²

La valoración de la gravedad de la falta en este supuesto de incumplimiento generalmente considera la intensidad en la participación del trabajador en la actividad que constituye la competencia,²⁰³ por lo que, a mayor participación por parte del trabajador, mayor reproche y gravedad de la conducta se puede generar. En este sentido,

¹⁹⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1998-00205, de las diez horas treinta minutos del doce de agosto de mil novecientos noventa y ocho.

²⁰⁰ Tal posición ha sido también acogida por el Tribunal Supremo de España y se hace referencia en el siguiente extracto: “incluso respecto a este tema surge, como se verá de manera más detenida inmediatamente cuando se analice la concurrencia desleal, que no es necesario que el daño sea material ni que se haya consumado, ya que se presume iuris tantum que todo trabajo en actividad análoga e idéntica produce perjuicio (STSJ Cantabria, 13 de julio de 1994 (Ar.2987) y STSJ Galicia de 15 de septiembre de 1994 (Ar. 3411)”. Jordi García Viña, 193.

²⁰¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1998-00063, de las diez horas diez minutos del veinticinco de febrero de mil novecientos noventa y ocho.

²⁰² *Ibíd.*

²⁰³ Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, “La buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de finalización de la relación laboral”, 11.

se ha calificado como justificado el despido de un trabajador que conformó con un compañero de trabajo una sociedad jurídica para brindar los mismos servicios de limpieza que su empleadora.²⁰⁴ En dicho caso, para la determinación de la gravedad de la falta, se consideró que la empresa conformada por los trabajadores prestaba servicios a menor costo que el empleador, que habían ejecutado una oferta de trabajo para un cliente y sí habían realizado no solo actos preparatorios, sino también efectivos en contra de los intereses del patrono.

En este mismo sentido, la gravedad del incumplimiento también se puede generar a partir del aprovechamiento del conocimiento adquirido por el trabajador en la relación laboral para beneficiar la actividad que realiza de manera concurrente. Por consiguiente, cuantos más elementos probatorios existan que demuestren el abuso por parte del trabajador del conocimiento adquirido en la empresa, mayor gravedad conllevan los incumplimientos incurridos.

Por otro lado, fungen como atenuantes del incumplimiento circunstancias que justifiquen o aminoren la importancia de las acciones de competencia incurridas por el trabajador,²⁰⁵ como lo podría ser eventualmente que el trabajador comunique y obtenga el consentimiento de sus superiores o empleador sobre las acciones que pretende llevar a cabo.

Se han declarado como justificados los siguientes despidos disciplinarios por competencia o concurrencia desleal en los siguientes supuestos:

²⁰⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2012-000487, de las diez horas cinco minutos del primero de junio de dos mil doce.

²⁰⁵ *Ibíd.*

- El trabajador que ejecuta fuera de la jornada de trabajo, en una empresa competidora, labores de la misma naturaleza a las que ejecuta para su empleadora.²⁰⁶
- El empleado que conforma con otro compañero de trabajo una sociedad para prestar los mismos servicios que su empleador.²⁰⁷
- El trabajador que ofrece y realiza por cuenta propia servicios contables a clientes de la empresa empleadora.²⁰⁸
- El trabajador que, teniendo en cuenta la imposibilidad de ofrecer clientes de su empleador a terceros que se dedican a la misma actividad, recomienda a los clientes que acudan a terceros que presten sus servicios en detrimento de la actividad de su patrono.²⁰⁹
- El empleado que, sabiendo que su empleador era el único autorizado para vender repuestos en el país, compra repuestos de origen dudoso (fuera de las instalaciones de la empresa y a un menor costo que la empresa) a otro compañero de trabajo.²¹⁰
- El trabajador que por su puesto y jerarquía tiene acceso a diversa información de la compañía (clientes, requerimientos, tecnología y formas de trabajo) y

²⁰⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2014-001070, de las diez horas del treinta y uno de octubre de dos mil catorce.

²⁰⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2012-000487, de las diez horas cinco minutos del primero de junio de dos mil doce.

²⁰⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2005-00898, de las diez horas treinta minutos del dos de noviembre del año dos mil cinco.

²⁰⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2007-000998, de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del diecinueve de diciembre del dos mil siete.

²¹⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2009-000334, de las diez horas quince minutos del veintinueve de abril de dos mil nueve.

conforma una sociedad de manera oculta que vende los mismos servicios que su empleadora.²¹¹

- El trabajador que propaga rumores de inestabilidad financiera de su patrono e incita a sus compañeros de trabajo subordinados a renunciar, con el fin de que estos últimos opten por ser contratados en otro negocio mercantil.²¹²
- El empleado que en su descanso semanal trabaja en otro centro de trabajo y fabrica los mismos objetos en los que su empleador lo capacitó y le enseñó a confeccionar, lo cual desvía la clientela de la empresa.²¹³

De manera contraria, se han considerado como injustificados los siguientes despedidos disciplinarios por competencia desleal:

- La trabajadora que, con el conocimiento de su empleadora, vende objetos por catálogo, sin estar sujeta para realizar dichas actividades a un horario de trabajo. En dicho caso, tampoco se probó que la trabajadora usara parte de su jornada laboral o insumos en detrimento de la actividad comercial que realizaba para su empleador.²¹⁴
- El empleado que con una herramienta de trabajo extrae producción agrícola de la empresa y posteriormente se la lleva con autorización del administrador de la finca de la empresa.²¹⁵

²¹¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2012-000416, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del cuatro de mayo de dos mil doce.

²¹² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2000-00925, de las diez horas treinta minutos del primero de noviembre del año dos mil.

²¹³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1995-00298, de las nueve horas cuarenta minutos del ocho de setiembre de mil novecientos noventa y cinco.

²¹⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2017-001032, de las dieciséis horas cinco minutos del veintiséis de julio de dos mil diecisiete.

²¹⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2011-000461, de las trece horas treinta minutos del tres de junio de dos mil once.

- El trabajador que vende a terceros productos que su empresa comercializa a nombre propio, pero en el que se probó que esta práctica era permitida comúnmente y hasta auspiciada por su empleador (quien ofrecía venderles productos propios a los empleados y a un precio menor).²¹⁶
- El jefe de mantenimiento de una empresa relacionada con el giro comercial de joyería, que realiza fuera de la jornada y del lugar de trabajo actividades de prestamista. Se considera que la actividad llevada a cabo por el trabajador en su esfera privada no transgrede la confianza depositada por el empleador, ya que es ajena al puesto de trabajo por el cual fue contratado.²¹⁷

II. Abuso de confianza y ruptura del deber de fidelidad

El abuso de confianza y la ruptura del deber de fidelidad son dos tipos de incumplimiento que provocan un quebrantamiento de la buena fe contractual y generan una pérdida de confianza; ambos se caracterizan por el uso desviado de las facultades otorgadas por el empleador al trabajador, en beneficio propio o de un tercero.²¹⁸

A diferencia de la jurisprudencia de España, en la cual el abuso de confianza es considerado como una modalidad cualificada de la transgresión de la buena fe contractual,²¹⁹ en el caso de Costa Rica tal diferenciación no se ha hecho, al menos de manera explícita y reiterada por la ley ni por la jurisprudencia.

²¹⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1996-00387, de las nueve horas diez minutos del seis de diciembre de mil novecientos noventa y seis.

²¹⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2000-00353, de las diez horas cuarenta minutos del cinco de abril del año dos mil.

²¹⁸ Jorge Sarazá Granados, 64.

²¹⁹ José Luis Monereo Pérez y Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, “Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional” en *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, 131. En este sentido, Montoya Melgar ha establecido “la genérica «rasgresión de la buena fe contractual así como el abuso de confianza en el desempeño de trabajo»; una construcción en la que la falta de la buena fe sería el género y el abuso de confianza la especie

No obstante, en la siguiente resolución de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia se evidencia un incumplimiento por parte del Director Regional de una institución pública, cuya relación laboral está sujeta al ordenamiento jurídico privado, que utiliza en beneficio propio la confianza y las facultades otorgadas por su patrono, configurándose a criterio del juzgador un abuso de confianza:

Como conclusión del elenco probatorio señalado, encontramos que, en el período comprendido entre el 6 de junio de 1990 y el 6 de noviembre de 1992, CINDE canceló, además de la póliza de sus vehículos, el seguro correspondiente al vehículo Honda LXI 89, propiedad del aquí actor. El hecho constituye un abuso de la confianza depositada por el patrono; pues en ningún momento, el actor fue autorizado para que la póliza de seguros de vehículos, que pagaba CINDE, cubriera también bienes propiedad de sus empleados. Ello, obviamente, constituye una falta grave al contrato de trabajo, por cuanto la confianza y la fidelidad han sido vulneradas; ¿qué certeza tendría en adelante el patrono, si el encargado de una de sus oficinas actuó con abuso, contraviniendo los lineamientos dados por la entidad patronal y en beneficio personal? Todo lo expuesto configura la causal del despido, ejecutado sin responsabilidad patronal, con vista de la actuación abusiva del actor, en la administración de los bienes de la entidad patronal.²²⁰

Por consiguiente, en este supuesto de incumplimiento que amerita la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza, el reproche recae en la confianza y la lealtad depositadas en el trabajador que usa de manera contraria a los intereses del patrono las herramientas de trabajo, medios de producción, información, etc. La

[...] como «una modalidad cualificada de la buena fe, consistente en el uso desviado de las facultades conferidas con lesión o riesgo para los intereses de la empresa» (STCT de 31 de enero de 1989)”. Alfredo Montoya Melgar, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, 58.

²²⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1996-00311, de las catorce horas treinta minutos del dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y seis.

gravedad del incumplimiento usualmente recae en la categoría profesional y la conexidad entre el incumplimiento y las labores principales del trabajador.

En relación con esta causal, se han considerado como justificados los despidos disciplinarios en los siguientes supuestos:

- El trabajador que envía encomiendas personales bajo el nombre de su empleadora, con la finalidad de que esta asumiera el costo del transporte.²²¹
- El mensajero que no es transparente y omite comunicarle a su patrono que tiene su licencia para conducir vencida y continúa manejando a sabiendas de que no contaba con uno de los requisitos necesarios para la prestación efectiva de sus labores.²²²
- El gerente de un departamento que, en virtud de su puesto, aprueba la realización de una fiesta de cumpleaños en una sala de capacitación de su empleador durante la jornada de trabajo (no obstante, la celebración se dio de forma posterior). De la misma manera, se le atribuye como incumplimiento asistir y no detener la fiesta en la cual hubo una presentación de “nudistas”.²²³
- El trabajador que amparándose en la normativa interna de la empresa, que equipara al cien por ciento su salario durante el periodo de incapacidad en caso de que haya un saldo al descubierto, abusa de esta cobrando un subsidio mayor al

²²¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-000689, de las catorce horas veinticinco minutos del treinta de junio de dos mil quince.

²²² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-000977, de las diez horas cuarenta minutos del nueve de setiembre de dos mil quince.

²²³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-000488, de las nueve horas treinta y cinco minutos del ocho de mayo de dos mil quince.

empleador, mientras que la Caja Costarricense del Seguro Social y el Instituto Nacional de Seguros ya se encontraban cubriendo la totalidad de su salario.²²⁴

- El trabajador que sin estar autorizado para realizar ventas en nombre propio por su patrono, realiza un negocio a título propio y busca un beneficio económico personal por medio de una comisión.²²⁵
- El trabajador que registra un crédito otorgado por la Asociación Solidarista de la empresa a su nombre, con términos distintos (interés, plazo, cuota) a los cuales se le concedió.²²⁶
- El empleado que se encuentra laborando bajo la modalidad de teletrabajo y que de manera deliberada e injustificada se ausenta varios días y deja de atender las labores a su cargo. De la misma manera, pese a los esfuerzos de acercamiento de la empresa, deja de atender las solicitudes de sus superiores.²²⁷

Por el contrario, se han considerado como injustificados los siguientes despidos disciplinarios por abuso de confianza y ruptura del deber de fidelidad:

- El trabajador que, dentro de su rutina de trabajo, entra a la oficina de su jefe e indebidamente toma del escritorio documentos relacionados con su salario; luego, los lleva a otra oficina para revisarlos y comenta a su compañera su disconformidad sobre el cálculo de trabajo hecho. Se considera que el incumplimiento atribuido al trabajador es leve debido a que los documentos

²²⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-001272, de las doce horas cuarenta y cinco minutos del veinte de julio de dos mil dieciocho.

²²⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2004-00302, de las nueve horas cuarenta minutos del cinco de mayo del año dos mil cuatro.

²²⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-001286, de las diez horas del veintitrés de noviembre de dos mil dieciséis.

²²⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-000539, de las diez horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.

tomados estaban relacionados con su persona y los documentos no sufrieron ninguna alteración, destrucción o pérdida, sino que posterior a la constatación fueron devueltos a su lugar.²²⁸

- El trabajador que no reporta las horas no laboradas derivadas de sus llegadas tardías y como contraprestación recibe la totalidad de su sueldo. Se demuestra que no había una obligación por parte del trabajador de reportar ese tiempo y de devolver el salario. De la misma manera, se demuestra que había un acuerdo entre el trabajador, su compañero de trabajo y su jefe, de que se podían ausentar parcialmente mediante un aviso, conducta que el trabajador cumplió.²²⁹
- El trabajador que traslada materiales de construcción (regalías del empleador) a favor de terceras personas en el vehículo de la empresa; se consideró que no se podía responsabilizar al trabajador debido a que la práctica era autorizada por el empleador.²³⁰

III. Apropiaciones indebidas de dinero o bienes

La apropiación indebida por parte del trabajador de bienes o dinero de la empresa constituye un incumplimiento que produce la pérdida de confianza y una transgresión a la buena fe contractual. Este incumplimiento se constituye mediante muy diversas manifestaciones; no obstante, usualmente la apropiación suele versar sobre montos de dinero o bienes que la empresa dispone para su funcionamiento u otros materiales necesarios para llevar a cabo su actividad comercial.²³¹

²²⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2007-000402, de las nueve horas del cuatro de julio del dos mil siete.

²²⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-000819, de las diez horas cincuenta minutos del tres de agosto de dos mil dieciséis.

²³⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2005-00305, de las nueve horas cinco minutos del seis de mayo de dos mil cinco.

²³¹ Jorge Sarazá Granados, 69.

Como anteriormente fue expuesto, la jurisprudencia de la Sala Segunda ha reconocido que en materia disciplinaria laboral debe existir una necesaria proporcionalidad entre el incumplimiento y la sanción a imponer, tomando en cuenta la gravedad de los hechos y las circunstancias concurrentes a estos. Pese a lo anterior, dicha tesis parece aplicarse con ciertos matices cuando el incumplimiento versa sobre apropiaciones indebidas de dinero o bienes.

De acuerdo con diversas resoluciones de la Sala Segunda, una vez constatada la apropiación indebida de los bienes o del dinero por parte del trabajador, suele considerarse el incumplimiento como una falta inherentemente grave que amerita la aplicación del despido disciplinario. Lo anterior se denota en la siguiente sentencia:

En la carta de despido, al actor se le atribuyó haber tomado un monto de dinero luego de una revisión del fondo a su cargo. Esa situación no ha sido motivo de controversia, sino que la parte trabajadora ha basado su defensa en otros aspectos, tales como la proporcionalidad de la sanción aplicada y la necesidad de haberse cumplido otros presupuestos anteriores a ello. [...] Si bien los testigos no observaron directamente al actor realizando la sustracción de dinero, sí dieron cuenta efectiva que, al ser confrontado por ello, este admitió que había tomado el dinero para prestárselo a un familiar suyo (testimonios de Pablo César Ledezma Quirós y Carlos Martín Morales Quesada constantes en archivo multimedia en disco compacto). Dicha prueba es clara en el sentido de que el demandante asintió haber tomado el dinero para asuntos personales, con lo cual, quedó más que demostrada la comisión de la irregularidad atribuida. Además, tales testimonios son claros, precisos y concordantes en cuanto a la admisión de un hecho contrario a la confianza del empleador al disponer de un monto sin la debida autorización. Esta falta, entonces, reviste la gravedad suficiente para estimar que la parte demandada haya perdido objetivamente

la confianza en él, de ahí que el despido sin responsabilidad patronal devenga procedente. De lo anterior se infiere también que el accionante se aprovechó de su puesto para tomar el efectivo, de modo tal que, circunstancias como la cantidad del dinero, el tiempo que lo iba a utilizar, la presunta necesidad o causa de la sustracción y la ulterior reposición, no influyen para descartar una causa objetiva para que la parte empleadora perdiera la confianza en el funcionario.²³²

De la resolución previamente mencionada se extrae que la apropiación injustificada de un bien o de dinero por parte del trabajador es una falta que, una vez acreditada, conlleva la gravedad suficiente para la finalizar el vínculo laboral sin responsabilidad patronal. Resaltando lo grave de la conducta del trabajador, la Sala Segunda reprocha que el trabajador, en su posición de gerente del centro de trabajo, se haya aprovechado de las facultades inherentes de su puesto, lo cual le permitía custodiar y administrar dinero que posteriormente se adjudicó que de manera indebida.

No son consideradas como circunstancias atenuantes del incumplimiento “si hubo o no una lesión patrimonial, si ésta fue o no importante, o si se produjo o no otro tipo de daño para la empleadora”,²³³ la presunta necesidad o causa de sustracción,²³⁴ si medió negligencia del superior del trabajador en el incumplimiento puesto que la responsabilidad es individualizada²³⁵ o que se haya repuesto lo sustraído.²³⁶ No tomar en cuenta dichas atenuantes denota que el reproche en estos supuestos de incumplimiento

²³² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-000601, de las nueve horas veinticinco minutos del cinco de junio de dos mil quince.

²³³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2011-000373, de las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de mayo de dos mil once.

²³⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-000601, de las nueve horas veinticinco minutos del cinco de junio de dos mil quince.

²³⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1998-00194, de las nueve horas treinta minutos del treinta y uno de julio de mil novecientos noventa y ocho.

²³⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00601, de las ocho horas treinta minutos del seis de diciembre de dos mil dos.

recaen principalmente en el comportamiento, el cual lesiona la confianza y hace que la relación laboral se haga insostenible.²³⁷

Por otro lado, es usual en la casuística de este tipo de incumplimiento que el trabajador se aproveche de su puesto de trabajo para apropiarse de manera injustificada del bien o del dinero, lo cual supone una circunstancia agravante de la falta incurrida. En este mismo sentido, el incumplimiento merece un mayor reproche cuando sea cometido por un trabajador encargado de administrar o custodiar dinero, por un trabajador de mayor jerarquía o cuando el incumplimiento viole los deberes básicos del puesto que el trabajador se encontraba ejerciendo.

No obstante, como previamente fue mencionado, la reiterada jurisprudencia de la Sala Segunda suele determinar que la apropiación injustificada por parte del trabajador de un bien o dinero del patrono es una falta inherentemente grave que amerita la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza, por lo que el abuso de las facultades otorgadas al trabajador para el desempeño del puesto o su jerarquía suelen ser circunstancias que refuerzan la gravedad del incumplimiento. Por otro lado, la sustracción de un bien propiedad de un tercero de igual manera se ha considerado como una falta grave que amerita la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza.

Debido a que la apropiación del dinero o del bien que justifica la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza necesariamente debe ser indebido, en caso de que exista una autorización, tolerancia u otra conducta por parte del empleador

²³⁷ Tal posición también ha sido adoptada por el Tribunal Supremo de España y se denota en el siguiente texto: “Así lo ha entendido el Tribunal Supremo al declarar que el abuso de confianza, aún manifestándose sobre cosas de escasa valía económica, tiene una gran importancia para la valoración de los actos (STS, 27 de febrero 1978 (Ar. 718). Esta doctrina se ha aplicado especialmente en supuestos de apropiación de bienes o dinero del patrimonio del empresario, en los que mayoritariamente se suele utilizar la expresión «sin que ello obste la escasa cuantía de la apropiación efectuada, habida cuenta de que no es ésta la que caracteriza la falta que cometió» (STS, 29 de octubre de 1953 (Ar. 2657), STS, 27 de enero de 1986 [...]). Jordi García Viña, 187.

que justifique el apoderamiento del trabajador del bien, se admite como una eximente de responsabilidad y no habría una causa justificada para proceder con la aplicación de la máxima sanción laboral.

Se han considerado como justificados los despidos disciplinarios por apropiación de dinero o bienes en los siguientes casos:

- La administradora de una soda que sin la debida autorización y estando prohibido se lleva para su casa documentos contables privados de su empleador.²³⁸
- El agente vendedor y cobrador que no entrega en el tiempo oportuno el dinero recibido por concepto de pagos y que al notificarle su empleador que se le iba a hacer un arqueo del dinero recibido, entrega una suma de dinero que no corresponde con el dinero que había retenido.²³⁹
- El trabajador que se apropia de un cheque girado a su nombre, que su patrono había destinado para el pago de las respectivas cuotas e intereses atrasados de la Caja Costarricense del Seguro Social.²⁴⁰
- El administrador de un supermercado que siendo responsable de custodiar fondos, dispone del dinero de su empleador para prestárselo a un familiar.²⁴¹

²³⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2007-000755, de las once horas del diez de octubre del dos mil siete.

²³⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2013-000855, de las diez horas quince minutos del primero de agosto de dos mil trece.

²⁴⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2012-000656, de las nueve horas cinco minutos del diez de agosto de dos mil doce.

²⁴¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-000601, de las nueve horas veinticinco minutos del cinco de junio de dos mil quince.

- El guarda de seguridad que sustrae dos monedas de quinientos colones de un trabajador de la empresa cliente al cual su empleadora le prestaba sus servicios.²⁴²
- El gerente que cobra en exceso a clientes de la empresa para posteriormente depositar la diferencia en su cuenta personal.²⁴³
- El trabajador que en virtud de su puesto tenía acceso al sistema informático de su empleador y mediante el uso de este incluye información incorrecta para apropiarse de repuestos y posteriormente revenderlos.²⁴⁴

De manera contraria, se han considerado como injustificados los siguientes despidos disciplinarios por apropiación indebida de dinero o bienes:

- Por el mero hecho de que el trabajador se encontrara trabajando el día y a las horas en que se perdió el inventario de la compañía, sin que se pudiese acreditar la apropiación indebida de los bienes por parte del trabajador.²⁴⁵
- El chofer del bus que ante deducciones salariales injustificadas por concepto de faltantes de dinero producto del cobro de pasajes de bus, con la autorización de su empleador, toma dineros como adelanto de su salario.²⁴⁶

²⁴² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2008-000211, de las nueve horas quince minutos del siete de marzo del dos mil ocho.

²⁴³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2017-000107, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del veintisiete de enero de dos mil diecisiete.

²⁴⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-001454, de las diez horas treinta y cinco minutos del veinticuatro de agosto de dos mil dieciocho.

²⁴⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2011-000577, de las diez horas treinta minutos del veinte de julio de dos mil once.

²⁴⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2007-000857, de las diez horas treinta minutos del catorce de noviembre del dos mil siete.

- El chofer de bus que se apropia debidamente de adelantos de salario al ser dicha práctica tolerada y conocida por la empresa. En dicho caso, la empresa no logra acreditar límites y consecuencias aplicables a los adelantos salariales.²⁴⁷

No debería aplicarse la tesis gradualista en un sentido estricto para la valoración de los incumplimientos asociados con la apropiación indebida de dinero o bienes. Estas faltas son inherentemente graves y producen la pérdida de confianza, lo cual posibilita el despido disciplinario del trabajador. La simple sustracción injustificada de dinero o algún bien, independientemente del perjuicio pecuniario que ocasione, transgrede la confianza del patrono y hace insostenible la relación laboral. Dicho incumplimiento, a su vez, se podría ver agravado y podría más fácilmente justificar el despido disciplinario del trabajador al considerar sus circunstancias profesionales y personales.

Por otro lado, la confianza recíproca entre empleador y trabajador tampoco puede existir disminuida o a medias, por lo que ante incumplimientos tan graves como los que se examinan no se debería establecer una graduación en cuanto a su sanción, ya que no se puede exigir al patrono mantener la relación laboral con alguien en quien no confía de manera íntegra.

IV. Negligencia en el desempeño de funciones

La pérdida de confianza puede ser ocasionada tanto por un incumplimiento intencional o doloso, como por una falta cometida a título de culpa o negligencia por parte del trabajador.

Según la casuística jurisprudencial analizada, la negligencia o imprudencia inexcusable que se le atribuye al trabajador, y que es suficiente para justificar su despido disciplinario, usualmente deriva de la omisión de actuar conforme a las normativas o

²⁴⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2014-000130, de las ocho horas treinta minutos del doce de febrero de dos mil catorce.

pautas exigidas por el empleador. De la misma manera, circunstancias personales como la jerarquía o la trascendencia de las funciones inherentes al puesto de trabajo conllevan mayor rigor en el deber de que sean cumplidas de manera diligente, responsable y cuidadosa.

Se han considerado como procedentes los siguientes despidos disciplinarios por negligencia en el desempeño de funciones:

- El guarda que se duerme durante su jornada laboral, incumpliendo con el deber de estar expectante, hacer rondas y marcar en el reloj.²⁴⁸
- La trabajadora bancaria que recibe de manera inmotivada numerosos depósitos en su cuenta personal bancaria y no se cuestiona la procedencia de estos. El empleador acreditó la diversidad de capacitaciones otorgadas sobre blanqueamiento de capitales y el especial deber de cuidado que los empleados deben tener ante depósitos injustificados.²⁴⁹
- La cajera que en al menos tres ocasiones no entrega a clientes el ticket de caja por las compras realizadas en el establecimiento mercantil de su empleadora, de manera que dificulta que su patrono pueda ejercer el control de ingresos por las ventas realizadas.²⁵⁰

²⁴⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-000163, de las once horas diez minutos del once de febrero de dos mil quince.

²⁴⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-001335, de las nueve horas treinta y cinco minutos del cuatro de diciembre de dos mil quince.

²⁵⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2008-000190, de las nueve horas treinta y cinco minutos del cinco de marzo del dos mil ocho.

- El trabajador de una caldera que se duerme durante su jornada de trabajo y que incumple con el deber de estar pendiente de las maquinarias a su cargo, potenciando la posibilidad de que ocurra alguna anomalía.²⁵¹
- El coordinador de bodega que almacena en la bodega de alimentos agroquímicos que podrían contaminar la fruta que produce su empleadora.²⁵²
- La administradora de tienda que incumple con el deber de custodia de la mercancía, al existir en dos ocasiones faltantes importantes de prendas bajo su tutela.²⁵³
- El gerente de un punto venta de supermercado que lleva acabo de manera defectuosa el control y manejo de la mercadería a su cargo, presentándose altos niveles de pérdida de productos por distintos motivos durante meses seguidos.²⁵⁴
- El chofer de un vehículo pesado que ante un accidente de tránsito, y teniendo conocimiento sobre el protocolo de accidentes del empleador, no lo cumple, por lo que deja abandonados de manera injustificada los bienes (cabezal y carga) que se encontraban bajo su custodia.²⁵⁵

No todo incumplimiento negligente por parte del trabajador amerita la aplicación del despido disciplinario; por lo tanto, se han considerado como injustificados los siguientes despidos disciplinarios:

²⁵¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2014-000631, de las nueve horas cuarenta minutos del veintisiete de junio de dos mil catorce.

²⁵² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-001162, de las nueve horas treinta y cinco minutos del veintiuno de octubre de dos mil quince.

²⁵³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-000558, de las once horas cuarenta y cinco minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.

²⁵⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-001056, de las diez horas del veintiocho de junio de dos mil dieciocho.

²⁵⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2019-000255, de las diez horas quince minutos del siete de marzo de dos mil diecinueve.

- El gestor de créditos que no es responsable de faltar al deber de cuidado en el cobro de facturas, al acreditarse que no existía un adecuado procedimiento de control por parte de la empresa sobre las facturas pendientes de cobro que individualizara al trabajador como responsable del incumplimiento.²⁵⁶
- El gerente cuyo establecimiento comercial a su cargo es robado y que se le achaca el incumplimiento en medidas de seguridad relativas al manejo de mercadería. En dicho caso, no se demostró la gravedad del incumplimiento, ya que si bien se demostraron algunas omisiones del trabajador que facilitaron la sustracción de algunos bienes en el mostrador, no es posible responsabilizarlo por el origen del robo o la totalidad de los objetos sustraídos del local.²⁵⁷
- La administradora de un restaurante que al encontrarse enferma envía las llaves del establecimiento comercial con una persona conocida y de su confianza, por lo que se estima que no hubo una imprudencia inexcusable por parte de la trabajadora que hubiera puesto en peligro la seguridad del establecimiento, a diferencia de si se hubiera enviado las llaves con una persona desconocida.²⁵⁸

²⁵⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2014-000417, de las nueve horas treinta y cinco minutos del dos de mayo de dos mil catorce.

²⁵⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2010-001269, de las quince horas dieciséis minutos del nueve de setiembre de dos mil diez.

²⁵⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2004-00124, de las nueve horas treinta minutos del tres de marzo de dos mil cuatro.

3.6. Requisitos que deben ser tomados en cuenta para la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza

3.6.1. La pérdida de confianza debe ser objetiva

La pérdida de confianza como causal de despido disciplinario no puede ser de carácter subjetivo; es decir, no puede fundamentarse en una simple apreciación subjetiva del patrono, sino que necesariamente debe derivarse directamente de un hecho atribuible al trabajador:

Luego, de las pruebas evacuadas se desprende que el demandante no tenía acceso a las habitaciones del hotel y aunque él fuera el único botones, está claro que no podía ser el único empleado del hotel para el momento en que ocurrieron los hechos. Además, en el punto segundo de la comunicación del despido, se indicó que el accionante era el único que había tenido acceso a las habitaciones, en relación con el extravío de mil dólares, pero tal circunstancia no quedó acreditada. Para que se pudiera producir la pérdida de confianza, se requería de un hecho objetivo, es decir claro y demostrable, que vinculara al actor con las anomalías suscitadas y no una simple sospecha.²⁵⁹

Por consiguiente, el despido disciplinario por pérdida de confianza debe basarse en un incumplimiento claro, demostrable y atribuible al trabajador. Debido a lo anterior, se ha afirmado que la pérdida de confianza no puede ser considerada como una falta por sí misma, sino que es producto de un incumplimiento grave, el cual lleva al empleador a

²⁵⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2007-000384, de las diez horas veinte minutos del veinte de junio del dos mil siete.

desconfiar y estimar al trabajador como persona no idónea para continuar llevando a cabo la prestación laboral.²⁶⁰

Esto también se denota cuando la Sala Segunda establece que la pérdida de confianza “no es una falta en sí a las obligaciones que impone el contrato de trabajo sino una consecuencia de la conducta del servidor”.²⁶¹ Por otro lado, que la pérdida de confianza sea objetiva también es un requisito que necesariamente debe evidenciarse para que el despido disciplinario pueda ser calificado judicialmente como justificado.

En caso de que la pérdida de confianza sea de carácter subjetiva; es decir, que se fundamente en la psiquis del empleador o que la falta que la ocasiona no sea susceptible de ser probada por el empleador, este debería optar por el despido con responsabilidad patronal del trabajador.

3.6.2. La pérdida de confianza debe estar basada en un incumplimiento grave y culpable del trabajador

Inicialmente, se debe señalar que no todo incumplimiento que trasgreda la buena fe contractual puede ser un fundamento para invocar la pérdida de confianza del trabajador. Lo anterior se debe a que la falta que se le atribuye al trabajador debe ostentar una necesaria trascendencia para que amerite la pérdida de confianza y justifique la imposición de la máxima sanción disciplinaria por el empleador. Por lo tanto, de forma reiterada, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que el incumplimiento que fundamenta el despido disciplinario debe ser de carácter grave y culpable.²⁶²

²⁶⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00601, de las ocho horas treinta minutos del seis de diciembre de dos mil dos.

²⁶¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2008-000569, de las nueve horas cincuenta minutos del dieciséis de julio del dos mil ocho.

²⁶² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-000539, de las diez horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.

Los elementos previamente descritos necesariamente deben estar presentes en cualquiera de los supuestos de incumplimiento que generen la pérdida de confianza del trabajador. Por consiguiente, debido a que el despido disciplinario es un acto unilateral y de eficacia inmediata, es el empleador quien debe valorar en cada caso si la falta atribuible al trabajador ostenta la gravedad y culpabilidad suficiente para fundamentar la aplicación de la máxima sanción disciplinaria. Posteriormente, es el juez de trabajo quien debe decidir si la medida disciplinaria impuesta por el patrono en el caso concreto es o no de carácter justificado.

3.6.2.1. Culpabilidad

La culpabilidad implica que el incumplimiento debe ser individualizado y plenamente atribuible al trabajador. En otras palabras, la culpabilidad hace referencia a la responsabilidad del trabajador sobre la falta realizada.²⁶³ La falta que ocasiona la pérdida de confianza y fundamenta el despido disciplinario debe ser atribuible al trabajador a título de dolo o culpa.

En cuanto a la acción dolosa, esto implica actuar con la intención de cometer un daño.²⁶⁴ Un ejemplo de lo anterior es el despido de un trabajador que trasgredió la confianza y la buena fe contractual al engañar al patrono, al alterar las facturas de cobro a los clientes y cobrarles a estos últimos la diferencia pecuniaria producto de la alteración de los montos consignados en los recibos.²⁶⁵

En este mismo sentido, conforme lo previamente mencionado, la falta que ocasiona la pérdida de confianza también puede ser ocasionada por una conducta cometida a título

²⁶³ Emilia Conde Marín, “Extinción por transgresión del deber de buena fe del trabajador”, *La Ley Digital* N.26 (2010), 2.

²⁶⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-001164, de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del veintiuno de octubre de dos mil quince.

²⁶⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2001-00054, de las diez horas veinte minutos del veintitrés de enero del año dos mil uno.

de culpa; es decir, puede ser ocasionada por la negligencia del trabajador.²⁶⁶ Dichas acciones negligentes generalmente implican una falta al deber de cuidado o diligencia en las labores del trabajador. Así, se ha considerado como justificado el despido de un trabajador por pérdida de confianza que manejó y posteriormente ocasionó daños al vehículo discrecional propiedad de la empresa mientras estaba bajo estado de embriaguez.²⁶⁷ En este mismo caso, también se consideró como una actuación de mala fe que el trabajador se negara a que se le practicara una prueba de alcoholemia bajo el pretexto de que tenía una condición médica incompatible con esta.²⁶⁸

De la misma manera, se ha considerado como negligencia suficiente para justificar el despido disciplinario por pérdida de confianza de una trabajadora bancaria la falta al deber de cuidado que incurrió en la gestión de una carta de crédito.²⁶⁹ En dicho caso, la falta de diligencia asociada a la retención indebida y a la gestión de los fondos concernientes a la carta de crédito no solo le causó un perjuicio económico al empleador, sino que fue suficiente para que se produjera la pérdida objetiva de confianza en la trabajadora.

Por otro lado, de acuerdo con la posición de la Sala Segunda, al versar las faltas sobre labores inherentes al cargo del trabajador, no es posible que su culpabilidad sobre los incumplimientos sea atenuada, debido a la concurrencia de acciones por parte de sus supervisores:

²⁶⁶ En este sentido, la Sala Segunda ha establecido: “Una de las obligaciones del trabajador es tomar todas las medidas necesarias para proteger el patrimonio del patrono, lo que no se dio en el *sub litem*, pues el poco celo y la negligencia inexcusable del accionante constituyen elementos suficientes para justificar el despido por pérdida de confianza, [...] Ante este tipo de faltas la existencia o no del dolo es irrelevante, pues se acreditó que hubo descuido y negligencia totalmente intolerable”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2005-00201, de las nueve horas cuarenta minutos del quince de marzo de dos mil cinco.

²⁶⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2017-001991, de las nueve horas treinta y cinco minutos del veinte de diciembre de dos mil diecisiete.

²⁶⁸ *Ibíd.*

²⁶⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1991-000274, de las nueve horas veinte minutos del diecinueve de diciembre de mil novecientos noventa y uno.

Ciertamente, los superiores encargados de revisar y firmar los documentos tienen responsabilidad, pero no se puede restar valor a la actuación de la accionante, en este asunto, porque su puesto era precisamente de "Encargada de la Unidad de Cartas de Crédito" y porque fue ella, personalmente quien confeccionó el documento que, a la postre, causó un grave perjuicio económico al Banco demandado. En este caso, no se está traspasando la responsabilidad de sus jefes a la trabajadora, porque ella, por sí misma, tenía el deber de ser diligente, en sus funciones y de elaborar correctamente esa carta de crédito. Desde este punto de vista, no interesa si hubo dolo o culpa, porque en ningún momento se alegó la presencia del primer elemento, en el comportamiento de la señora Sigrid Brenes, sino más bien únicamente se acusó su negligencia (folio 14, línea 2), que está suficientemente probada y, a criterio de esta Sala, sí constituye una falta que provoca pérdida de confianza en el patrono para con la trabajadora y que justifica el despido, sin responsabilidad patronal.²⁷⁰

De acuerdo con lo anterior, el incumplimiento que transgrede la buena fe contractual y que ocasiona la pérdida de confianza no debe ser necesariamente intencional y consciente, sino que también es posible que se fundamente en una acción negligente.

3.6.2.2. Gravedad

En cuanto a la gravedad del incumplimiento, se ha señalado que la trascendencia del incumplimiento que produce la desconfianza del empleador en el trabajador debe ser de tal envergadura que este debe "imposibilitar la continuación normal de la relación laboral".²⁷¹

²⁷⁰ *Ibíd.*

²⁷¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2008-000569, de las nueve horas cincuenta minutos del dieciséis de julio del dos mil ocho.

De la misma manera, la Sala Segunda ha descrito la sensación de desconfianza que debe generar el incumplimiento del trabajador, al establecer que se produce “una situación fáctica que, razonablemente, lleva a desconfiar del servidor o de la servidora, como persona idónea para atender los intereses de la parte empleadora”.²⁷²

3.6.3. Circunstancias personales del trabajador y elementos asociados a la falta que inciden en la valoración de la gravedad y culpabilidad

Para determinar si el incumplimiento que se le atribuye al trabajador puede generar una pérdida de confianza es necesario valorar la falta de acuerdo con las circunstancias personales y profesionales del trabajador. Lo anterior no resulta sorprendente, ya que como antes se expuso la trascendencia de la confianza recíproca en la relación de trabajo deriva del contenido personal de la prestación laboral. Por consiguiente, las circunstancias personales y profesionales del trabajador valoradas al momento de contraer el vínculo laboral deben permanecer incólumes a lo largo de toda la contratación y también tienen que ser tomados en cuenta para determinar la gravedad del incumplimiento incurrido.²⁷³

Por otro lado, la valoración de las circunstancias concurrentes asociadas al trabajador y al incumplimiento resulta elemental para determinar si el comportamiento realizado conlleva la gravedad y la culpabilidad necesarias para generar la pérdida de confianza. El análisis de la justificación del despido disciplinario recae muchas veces en estos elementos agravantes o atenuantes del incumplimiento, debido a la casuística tan amplia de supuestos de faltas que se pueden incluir dentro de esta causal de terminación del contrato de trabajo sin responsabilidad para el patrono.²⁷⁴

²⁷² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2011-000373, de las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de mayo de dos mil once.

²⁷³ Jorge Sarazá Granados, 99.

²⁷⁴ *Ibíd.*

La exigencia previamente descrita también ha sido acogida por la Sala Segunda, al establecer que para determinar la gravedad y la culpabilidad del incumplimiento que genera la aplicación del despido disciplinario es necesario “que exista una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona, y la sanción”.²⁷⁵

Por otro lado, es importante recalcar que únicamente se abordan algunas circunstancias asociadas al incumplimiento y al perfil profesional y personal del trabajador que han sido analizadas de manera más reiterada por la jurisprudencia, al valorar la gravedad y la culpabilidad del incumplimiento que ocasiona la pérdida de confianza; no obstante, en cada caso en concreto, otros criterios pueden ser también considerados.²⁷⁶

I. Incumplimiento de las labores por las cuales fue contratado el trabajador

Cuanto más directa sea la relación entre el incumplimiento que se le imputa al trabajador y las labores para las cuales ha sido contratado, es más reprochable la falta cometida. Tomando en cuenta lo anterior, se exige una sanción de mayor gravedad en aquellos supuestos en los que la conducta que origina la pérdida de confianza del trabajador se encuentra correlacionada con la prestación laboral que debe llevar a cabo. Tal posición ha sido reconocida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de la siguiente manera:

En este sentido la Sala ha sostenido el siguiente criterio: “... *para establecer jurídicamente la existencia de la pérdida de confianza, es*

²⁷⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-000539, de las diez horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.

²⁷⁶ En este mismo sentido, Ortega Lozano ha establecido “La heterogeneidad de conductas que se comprenden bajo el prisma de la buena fe contractual obliga a los tribunales a tener en cuenta componentes de ponderación de la gravedad que deberán de ser analizados caso por caso, incidiendo, en las características del propio comportamiento incumplidor”. Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, “La buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de finalización de la relación laboral”, 27.

necesario examinar la conducta imputada a la trabajadora, en íntima relación y necesaria conexión, con la índole de las labores que le hayan sido encomendadas (ver, en tal sentido, el Voto número 353, de las 10:40 horas, del 5 de abril del 2000).²⁷⁷

De acuerdo con esta posición, la Sala Segunda exige una mayor rigurosidad sancionadora y admite que la confianza puede ser perdida más fácilmente cuando el trabajador incumpla con las labores inherentes a su cargo. Esto podría estar fundamentado por el hecho de que el patrono emplea al trabajador para llevar a cabo tareas específicas y concernientes a su interés, por lo que cuanto mayor cercanía exista entre el incumplimiento y el objeto del contrato de trabajo, mayor posibilidad existe de que se haya trasgredido la confianza.

La pauta de valoración de la gravedad del incumplimiento del trabajador de acuerdo con las labores para las cuales fue contratado se refleja en la siguiente resolución, la cual califica como legítimo y justificado el despido disciplinario por pérdida de confianza de un guarda de seguridad. En el caso concreto, el trabajador incumplió con el deber de marcar con su bastón eléctrico las rondas de seguridad, por lo que dicha omisión le impedía conocer al patrono si el trabajador estaba cumpliendo diligentemente con sus labores principales y se ameritaba la imposición de la máxima sanción disciplinaria:

La decisión patronal se estima justificada en tanto, ese sistema de marcas resulta el mecanismo electrónico que la demandada utiliza para garantizar el cumplimiento efectivo del actor, a su función de vigilancia. En este aspecto debe ponderarse que precisamente, las funciones del actor son de resguardo, de garantizar la seguridad de los bienes librados a su vigilancia, ese es el servicio que presta la demandada, por lo cual, la negativa reincidente de registrar esas marcas significaba implícitamente la

²⁷⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00601, de las ocho horas treinta minutos del seis de diciembre de dos mil dos.

imposibilidad de la entidad patronal de garantizar el ejercicio efectivo de esa labor.²⁷⁸

Conforme al texto transcrito, pese a que no hace una referencia explícita como agravante, se reprocha la reincidencia en cuanto al incumplimiento cometido por el trabajador.

De la misma manera, se ha considerado como justificado el despido disciplinario por pérdida de confianza de un calderero que incumplió de forma grave con las labores inherentes a su cargo.²⁷⁹ La pérdida de confianza del trabajador se basó en el incumplimiento ineficiente de sus labores, ya que su supervisor lo encontró dormido durante su turno, incumpliendo la labor principal del trabajador que era estar vigilante y evitar riesgos en la planta de producción. Pese a que no se hace una mención sustancial, también se considera como agravante de la falta de diligencia del trabajador “los altos costos de una eventual reparación”²⁸⁰ ocasionados por su descuido.

Por otro lado, en dicho caso no se consideraron como atenuantes del incumplimiento del trabajador que el inspector de calderas del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social declarará que, pese a la constante posibilidad de riesgos latentes en la operación de la planta, la posibilidad de un siniestro grave fuese bastante baja. De la misma manera, tampoco fue tomado en cuenta para determinar la posibilidad de que sucediera una siniestralidad que el calderero del turno precedente no se hubiera presentado a laborar. Por consiguiente, el análisis de la gravedad de la conducta del trabajador recayó en la proximidad entre el incumplimiento y las labores por las cuales fue contratado y el peligro potencial que su comportamiento pudo generar.

²⁷⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-000588, de las diez horas veinte minutos del diez de junio de dos mil dieciséis.

²⁷⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2014-000631, de las nueve horas cuarenta minutos del veintisiete de junio de dos mil catorce.

²⁸⁰ *Ibíd.*

En sentido contrario, también se encuentra la siguiente resolución con votación dividida sobre si el vínculo entre las labores del trabajador y el incumplimiento constituye una agravante o atenuante en la valoración de la gravedad del incumplimiento. El criterio del voto mayoritario es que no existe fundamento para el despido, por cuanto si bien existe un abuso de confianza, se trató de una sustracción de documentos que contenían información personal del trabajador:

El hecho de que el actor haya ingresado a la oficina de don Freddy Bolaños Acuña, que estaba cerrada con llave, no constituye irregularidad alguna, pues de la prueba recabada durante el proceso se desprende que más bien eso era parte de sus labores. Ahora bien, el que haya buscado en los papeles que había sobre el escritorio su tarjeta, la haya llevado a otra oficina para revisar los cálculos de su salario y haya comentado su disconformidad con una compañera, si bien configura una falta ante el indudable abuso de confianza en que incurrió el actor, su carácter es leve, pues el documento que tomó contenía información referente a su persona y no sufrió ninguna alteración, destrucción o pérdida, sino que solamente lo agarró para verificar si le estaban pagando correctamente el salario, lo que hizo a vista y paciencia de todos, devolviéndolo a su lugar una vez que terminó el examen. Por consiguiente, deberá revocarse el fallo venido en alzada en cuanto denegó el preaviso y el auxilio de cesantía, ordenándose el pago de ambos rubros en esta tercera instancia rogada, al resultar injustificado -por desproporcionado- el despido.²⁸¹

Contrario al criterio mayoritario de los magistrados, van der laet Echeverría salva su voto al concluir que el incumplimiento atribuible al trabajador es de carácter grave y, por consiguiente, el despido disciplinario fue proporcionado tomando especial relevancia para la valoración de la falta las labores que el trabajador ejecutaba:

²⁸¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2007-000402, de las nueve horas del cuatro de julio del dos mil siete.

A juicio de la mayoría de los integrantes de esta Sala, al caso concreto resulta de aplicación el principio de proporcionalidad que debe regir el despido justificado; sin embargo, es criterio de este juzgador que la falta cometida por el accionante sí resultó grave, pues con su comportamiento lesionó la confianza en él depositada, lo cual hacía imposible la continuación del contrato que unía a las partes, dado que quedó acreditado que ingresó a la oficina de quien ostentaba el cargo de jefatura y sin ninguna autorización procedió a hurgar en el escritorio, retiró documentación que ahí estaba, la cual no estaba autorizado a ver ni a consultar y además la divulgó. Si bien, con su actuar, no generó ningún perjuicio económico a la sociedad demandada, lo cierto es que su comportamiento es plenamente reprochable y produce una pérdida objetiva de confianza en su persona, que lo descalificaba para continuar laborando para la accionada, en el tanto en que en lo subsiguiente no se le tendría confianza para que desempeñara sus habituales labores, entre las que estaban incluidas la de ingresar a la oficina del jefe [...] En el caso concreto, quedó demostrado el anómalo proceder del accionante en el ejercicio de sus labores, lo cual fue admitido por él en la confesional. Por consiguiente, se estima que el recelo que impide la prosecución del contrato de trabajo surgió ante las anomalías cometidas, pues no puede obligarse a la demandada a mantener en un puesto de trabajo a quien tiene posibilidad de acceder a documental de orden privado y no la respeta, sino que en forma abusiva procede a sustraer, consultar y divulgar información a cuyo acceso no estaba autorizado.²⁸²

Pese a esta excepción, el criterio predominante de la Sala Segunda es que entre cuanto mayor sea el grado de conexión entre el objeto del contrato de trabajo y el

²⁸² *Ibíd.*

incumplimiento atribuible al trabajador, más susceptible es que la falta conlleve la necesaria gravedad que justifique la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza.

II. Jerarquía en la empresa y puesto desempeñado

La jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que la jerarquía y el puesto que desempeñe el trabajador en la empresa inciden en que el empleador pueda exigir un mayor apego por parte de este, en sus actuaciones y comportamiento, al deber de confianza y la buena fe contractual. Haciendo referencia a la fidelidad, que es uno de los diversos componentes de la buena fe contractual, se ha indicado lo siguiente:

Es importante señalar, además, que el contenido de dicho deber es mayor según sea la posición que ocupa el trabajador en la empresa, pues se entiende que a niveles de mayor jerarquía hay más obligación de informar dada la posición que ocupa dentro de la empresa. Esto no implica, claro está, que el mismo desaparece si el puesto es de menor categoría [...]; este siempre existirá, pero en diferente gradación. Por ello, la naturaleza de los servicios prestados, así como el vínculo de confianza que deposita el empleador, influyen sobre la exigencia de colaboración y de consideración, en cuanto a los aspectos que encierra ese insoslayable deber de fidelidad.²⁸³

Por consiguiente, cuanto mayor sea la jerarquía y dependiendo del puesto desempeñado por el trabajador, en caso de que cometa un incumplimiento, dicha falta debe ser valorada con mayor rigurosidad. Dicho tratamiento distintivo con base en el puesto desempeñado ha sido aplicado por la jurisprudencia a los trabajadores que

²⁸³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2014-001070, de las diez horas del treinta y uno de octubre de dos mil catorce.

ocupan puestos de confianza y a trabajadores ordinarios que, pese a no encontrarse sujetos a dicha relación laboral extraordinaria, ostentan superior responsabilidad en cuanto a sus comportamientos, como los trabajadores que ocupan posiciones en las que se manipula dinero.

La justificación en relación con el tratamiento distintivo en la valoración de los incumplimientos de este tipo de trabajadores se deriva a partir de las labores que llevan a cabo y de la naturaleza personal de la relación de trabajo que los hace acreedores especiales de la confianza del patrono.

En esta misma línea, la Sala Segunda ha reconocido la exigencia de un comportamiento íntegro y de una mayor responsabilidad al realizar la valoración de los incumplimientos de los cajeros en virtud de la función que realizan:

En el caso concreto, debe tenerse en cuenta la especial función desempeñada por el demandante, como cajero en la sociedad accionada; pues, dado que su actividad le exigía manejar dinero y valores pertenecientes a la empleadora, su comportamiento debió haber sido puntual, riguroso y transparente. No obstante, con anterioridad a que se decidiera despedirlo, en un lapso corto incurrió en varias anomalías que legítimamente minaron la confianza que se le había conferido. En efecto, las condiciones personales que se valoran en una determinada persona, para ser contratada, así como la transparencia en el ejercicio de las labores conexas o directamente relacionadas con su trabajo, por su naturaleza de “*intuitu personae*”, deben mantenerse a lo largo de toda la contratación; y, en el caso presente, justificadamente, la empleadora perdió objetivamente la confianza en el actor, por los hechos relacionados con el manejo de los dineros y valores de la empresa.²⁸⁴

²⁸⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2003-00159, de las nueve horas treinta minutos del primero de abril de dos mil tres.

De acuerdo con lo anterior, pese a no ser empleado de confianza y estar sujeto a una relación laboral ordinaria, el incumplimiento de sus obligaciones debe ser analizado bajo un parámetro más estricto de responsabilidad cuando transgreda la confianza depositada en él. La pauta valorativa previamente descrita se justifica debido a la función que realiza el cajero; por consiguiente, también es aplicable a otros puestos de trabajo en los cuales se manipule dinero o se administren fondos económicos, como lo podría ser el empleado responsable de registrar préstamos.²⁸⁵

Por parte de la doctrina, se ha establecido que la exigencia en cuanto al estricto apego de los comportamientos de este tipo de trabajadores a la buena fe contractual deriva de las funciones que realizan, las cuales giran alrededor de manejar, recaudar y acceder a los fondos de la empresa, además de la connotada flexibilidad y confianza depositada por el empleador para llevar a cabo dichas funciones de acuerdo con los intereses de la empresa.²⁸⁶

El incumplimiento más usual en que suelen incurrir este tipo de trabajadores es en torno al manejo inapropiado de fondos, el cual constituye una falta que amerita la pérdida de confianza objetiva en el trabajador. Además, dicha falta grave conlleva la agravante de que el trabajador abusa de las funciones elementales de su puesto de trabajo, al disponer de fondos pecuniarios de manera directa o indirecta de manera injustificada y ajena a la utilidad que le pretende dar el empleador.

De acuerdo con lo inicialmente estipulado, la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha consagrado el requerimiento de que en materia disciplinaria los incumplimientos realizados por los trabajadores de confianza sean

²⁸⁵ La Sala Segunda se ha referido al despido justificado por pérdida de confianza de un empleado que registra préstamos a su nombre de manera irregular en el voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-001286, de las diez horas del veintitrés de noviembre de dos mil dieciséis.

²⁸⁶ Jorge Sarazá Granados, 111.

analizados con mayor rigurosidad debido a las características de su puesto de trabajo y la alta jerarquía e injerencia que suelen ostentar en la empresa. Lo anterior se ve reflejado en la siguiente resolución:

El puesto de gerente en una empresa o entidad, como el Club demandado, es por esencia un trabajo de especial confianza, dada su intervención en la dirección y en la vigilancia de los asuntos del empleador y hasta la sustitución, en ciertos momentos y para algunas actuaciones, del patrono mismo. Esa característica del manejo empresarial, hace surgir en ese tipo de puesto, como el elemento esencial, la confianza que se traduce en la fe, objetivable en el conocimiento que se tiene de la persona, a través de sus antecedentes en el campo, de que es idónea para dejar en sus manos labores tan importantes y delicadas; las cuales inclusive, indebidamente ejecutadas, pueden llegar a comprometer de manera substancial la suerte o el éxito de la empresa o del negocio [...] lo cual trae como una consecuencia indudable, en materia de la rescisión del contrato, la posibilidad de apreciar, con más estrictez que en los casos ordinarios, como causa justa para ello, cualquier conducta anómala que razonablemente pueda estimarse suficiente para que el patrono pierda esa fe o esa confianza especiales.²⁸⁷

Por consiguiente, debe ser valorado de manera distinta el incumplimiento cometido por un trabajador que desempeña labores de carácter general y la falta cometida por un personal de alta jerarquía y de mayor confianza como lo puede ser un gerente, la jefatura de un departamento o un administrador de un establecimiento, cuyas decisiones, como lo suele exponer la jurisprudencia, pueden “tener poder de decisión en la vida o en la actividad de la empresa”.²⁸⁸

²⁸⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1993-140, de las ocho horas treinta minutos del ocho de julio de mil novecientos noventa y tres.

²⁸⁸ En relación con las características que suele ostentar el personal de confianza, consultar el voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1995-231, de las diez horas del veintiséis de julio de mil novecientos noventa y cinco.

No obstante, independientemente de que un trabajador haya sido declarado por el patrono o de manera judicial como un trabajador de confianza, cuanto mayor jerarquía ostente el trabajador en la empresa, mayor responsabilidad conllevan sus actuaciones u omisiones, que suelen tener injerencia directa en la empresa y en el resto de empleados.²⁸⁹

Por lo tanto, a los empleados de alta jerarquía se les puede exigir con mayor rigurosidad que su comportamiento sea proporcional con la confianza y la buena fe depositada por el patrono. Dicha exigencia se constituirá en una agravante en caso de que el trabajador de confianza incumpla.

En el caso de trabajadores de alta jerarquía, se ha declarado como justificado el despido disciplinario por pérdida de confianza de un gerente que no ejerció de manera diligente la administración de la empresa que lo había contratado.²⁹⁰ En dicho caso se le atribuyeron las responsabilidades máximas al gerente por las irregularidades que sufría la empresa, pese a existir otros trabajadores que realizaron de manera defectuosa las labores inherentes a sus cargos. La falta grave que motivó el despido del trabajador fue la omisión de llevar a cabo labores de control y de coordinación con el auditor y contador, de manera que se velara porque efectivamente la información contable de la compañía estuviese al día. Por otro lado, para determinar la gravedad de la falta que ocasionó la pérdida de confianza y la responsabilidad sobre esta, se tomó en especial consideración la importancia del puesto de trabajo y la jerarquía de las labores que llevaba a cabo el trabajador.

²⁸⁹ Jorge Sarazá Granados, 105.

²⁹⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2001-00492, de las diez horas diez minutos del veinticuatro de agosto del dos mil uno.

III. Existencia de sanciones previas

Según el caso, la existencia de sanciones previas puede tener una trascendencia en la determinación de la gravedad o culpabilidad del incumplimiento que fundamenta el despido disciplinario por pérdida de confianza.²⁹¹ Pese a lo anterior, para que se configure el despido disciplinario por pérdida de confianza no es necesario que exista la reincidencia de comportamientos, sino que es posible que una única falta ostente la necesaria gravedad y culpabilidad que amerite la máxima sanción disciplinaria.

La existencia de sanciones previas por incumplimientos similares a la falta que fundamenta la aplicación del despido disciplinario puede servir como una agravante, como se refleja en las siguientes sentencias:

Así las cosas, es lo cierto que el actor con sus actos llevó razonablemente a su empleador a perderle la confianza indispensable para mantener el vínculo que los unía, haciendo imposible su continuación. Nótese, según lo indicó el tribunal, lo que no fue cuestionado ante esta Sala, el reclamante ya tenía antecedentes sobre este mismo tema: “... *el actor continuó con el trasiego de tiquetes de adulto mayor, a pesar de que en alguna ocasión la empresa le otorgó otra oportunidad para enmendar la situación irregular que se presentaba con los citados tiquetes*” (folio 409

²⁹¹ En el caso de España, la tesis judicial dominante es que la reiteración de conductas no es un elemento relevante para que se configure la aplicación del despido disciplinario por la transgresión a la buena fe contractual. No obstante, se ha admitido la posibilidad de que dicha circunstancia funja como agravante o atenuante del incumplimiento: “En principio, la gran mayoría de las decisiones judiciales, así como Bayón Chacón y Pérez Botija, han entendido que no es necesaria la reiteración de conductas para que se pueda apreciar la gravedad en la conducta. Queda claro, según el Tribunal Supremo, que no es precisa la constatación de todos y cada uno de los actos contrarios a la buena fe, sino que basta con que se acrediten varios, ya que la conducta se valora por su proceder y al margen de la cantidad o número de veces que haya podido acreditarse. La nota fundamental, según el Tribunal Central de Trabajo, es que la conducta en cuestión, aun siendo única, lleva aparejada la pérdida de confianza [...] Hay que advertir que algunas de éstas también han sido estudiadas para lograr conclusión contraria, es decir, la no repetición de conductas como elemento atenuante de la actuación del trabajador”. Jordi García Viña, 268.

vuelto y declaración de Ureña Alfaro, folios 262 a 266). De manera que no se observa la mala valoración de la prueba acusada.²⁹²

Constató la existencia de las amonestaciones previas al despido, por causa de las mermas que venían presentándose. Analizadas esas pruebas, la Sala considera que la medida disciplinaria adoptada por la empresa demandada se ajusta a derecho y fue proporcional a la entidad de la anomalía suscitada. Véase que el actor vino presentando mermas continuas, durante varios meses seguidos (de julio a octubre de 2014), las cuales fueron en aumento en lugar de disminuir, y representaron la pérdida de varios millones de colones en perjuicio de la empleadora.²⁹³

De acuerdo con lo anterior, conlleva mayor gravedad un incumplimiento cuando el trabajador haya sido previamente sancionado por una situación similar. El reproche en dicho caso deriva de la reincidencia del trabajador, ya que pudiendo conducirse de una manera distinta y teniendo conocimiento sobre el incumplimiento que está llevando a cabo, reincide con una conducta similar.

Por otro lado, es un tema distinto que el trabajador haya sido previamente sancionado por otras conductas que no tengan una relación directa con el incumplimiento que amerita la aplicación del despido disciplinario. En estos casos, puede resultar intrascendente la valoración de las sanciones previas para determinar la pérdida de confianza, ya que es la falta o las faltas que fundamentan el despido disciplinario las que deben llevar a dicha convicción.

²⁹² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2013-001283, de las diez horas cinco minutos del ocho de noviembre de dos mil trece.

²⁹³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-001056, de las diez horas del veintiocho de junio de dos mil dieciocho. En igual sentido, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2011-000373, de las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de mayo de dos mil once.

Pese a lo anterior, en caso de que el trabajador haya sido amonestado previamente por incumplimientos de diversa naturaleza, será necesario describirlos en la carta de despido, con la finalidad de que se pueda alegar como otra causal de despido disciplinario la reincidencia manifiesta de acuerdo con los parámetros del artículo 81 inciso h) del Código de Trabajo, además de generar una convicción en el juez de que es un trabajador reincidente en el incumplimiento de sus obligaciones laborales.

En todo caso, la jurisprudencia también ha reconocido la posibilidad de que la inexistencia de un récord disciplinario por parte del trabajador en el pasado constituya una atenuante del incumplimiento al valorar un despido disciplinario por pérdida de confianza:

Si bien la conducta del accionante constituye una falla en cuanto a sus obligaciones, no significa per se, un comportamiento abusivo de la confianza patronal. No consta en el expediente y ni siquiera se sugirió en el debate que el actor hubiese incurrido en una falta al deber de cuidado o en incumplimiento de sus funciones previamente. Esta Sala comparte el criterio del ad quem en cuanto a que existiendo una gama de sanciones no se debió aplicar la más gravosa, es decir el despido. Tal y como se indicó líneas arriba se trata de un asunto de proporcionalidad. El mismo “decálogo de seguridad” expresamente señala *“El incumplimiento de estas normas, hará acreedor al infractor a una amonestación que de repetirse, conllevará consecuencias de mayor severidad.”*²⁹⁴

Este récord disciplinario formará parte de la labor argumentativa del abogado y es esperable que se presente en el trabajador que durante la relación laboral no cometió

²⁹⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2010-001269, de las quince horas dieciséis minutos del nueve de setiembre de dos mil diez.

incumplimientos y se comportó de acuerdo con los parámetros de lealtad, fidelidad, diligencia y buena fe.²⁹⁵

También se acompaña a la inexistencia de sanciones previas como atenuante otras circunstancias, como el consentimiento del empleador de la práctica que constituía el incumplimiento.²⁹⁶

IV. Antigüedad

Inicialmente, debe establecerse que la antigüedad del trabajador no es una circunstancia que haya sido ampliamente desarrollada o tomada en cuenta para la valoración de la gravedad y la culpabilidad en el incumplimiento del trabajador. Sin embargo, existe alguna controversia generada a partir de la existencia de fallos jurisprudenciales contradictorios.

El criterio predominante en la jurisprudencia parece ser que la antigüedad del trabajador no es un elemento que deba considerarse al momento de contemplar el despido disciplinario por pérdida de confianza.²⁹⁷ Tal posición de la Sala Segunda se refleja en la siguiente sentencia:

“Es irrelevante la cantidad de años que el accionante tenía laborando en la empresa y que su record [sic] fuera intachable. En efecto, de manera reiterada se ha indicado que las condiciones personales que se valoran en un determinado trabajador para ser contratado, así como la transparencia

²⁹⁵ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-000601, de las nueve horas veinticinco minutos del cinco de junio de dos mil once.

²⁹⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-000819, de las diez horas cincuenta minutos del tres de agosto de dos mil dieciséis.

²⁹⁷ En cuanto al criterio predominante de los tribunales españoles, la autora Conde Marín ha establecido: “Tampoco se valora, en según qué casos, la antigüedad del trabajador en la empresa”. Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 388. Pese a lo anterior, Sarazá Granados ha establecido una tesis contraria: “Es más, ciertas sentencias apelan a un mayor grado de gravedad en los supuestos en los que el trabajador que ha cometido la falta se ha aprovechado de ese conocimiento dada su antigüedad en la empresa para cometer el incumplimiento en cuestión” Jorge Sarazá Granados, 102.

en el ejercicio de las funciones conexas o directamente relacionadas con el servicio prestado, por su naturaleza de “*intuitu personae*”, deben mantenerse a lo largo de toda la relación.²⁹⁸

En alguna oportunidad, la Sala Segunda, en la valoración de la proporcionalidad de un despido disciplinario, determinó que la sanción impuesta resultaba desproporcionada, al considerar como atenuante del incumplimiento cometido por el trabajador, su antigüedad y la inexistencia de incumplimientos precedentes:

Por otro lado, consta en autos que el demandante tenía 30 años y 8 meses de laborar para la accionada y que durante ese tiempo no se le hizo una sola amonestación por mal comportamiento o falta alguna, por lo cual se considera que el despido sin responsabilidad patronal sustentado en aquellas llegadas tardías, es a todas luces desproporcionado y violatorio del principio de buena fe que rige las relaciones laborales; sobre todo porque del recurso de apelación y la testimonial evacuada se infiere, que entre el jefe y los dos coordinadores existía el acuerdo de que alguno podría ausentarse, avisando de su ausencia al otro coordinador y que el demandante cumplió con dar ese aviso a su compañero (Villegas Fonseca), a quien le informó que iba a llegar tarde.²⁹⁹

Finalmente, la controversia es aún mayor, ya que en otro caso fue considerada como un elemento agravante de la falta, al señalar que cuanto mayor sea la longevidad del

²⁹⁸ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-000601, de las nueve horas veinticinco minutos del cinco de junio de dos mil quince. En este mismo sentido: “Asimismo, la duración del vínculo entre las partes como el buen comportamiento del accionante no resulta relevante... a los efectos de excluir la falta cometida y el incumplimiento de las labores en que incurrió el demandante con la consecuente pérdida de confianza que esa situación generó en la accionada frente al servicio que le prestaba el actor”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-000163, de las once horas diez minutos del once de febrero de dos mil quince.

²⁹⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-000819, de las diez horas cincuenta minutos del tres de agosto de dos mil dieciséis.

vínculo laboral, más confianza en sus comportamientos se le puede demandar al trabajador:

Al tratarse de una empleada con bastante tiempo de prestar sus servicios, es natural suponer que la confianza depositada en ella era mayor y le era exigible, a raíz de lo sucedido, el que fuese diligente y cuidadosa. Así las cosas, se puede concluir, con meridiana claridad, que existen, efectivamente, indicios claros y precisos que, ante la alteración de su tiquete de subsidio de alimentos, muestran, de parte de la señora Herrera Cabezas, un comportamiento contrario a la buena fe para con su patrona, que, al margen del perjuicio económico causado, conlleva una grave vulneración de la paz, la confianza y la corrección que deben mantenerse y conservarse en las relaciones obrero-patronales. Por consiguiente, resulta comprensible que el representante de la empleadora haya perdido la confianza en la demandante, pues ya no podía existir la certeza de que los intereses ajenos encomendados a ella, gracias al vínculo laboral, fuesen a merecerles la atención y el cuidado que siempre se espera de alguien identificada, positivamente, con su trabajo y, por supuesto, con la contraparte.³⁰⁰

Pese a estas dos últimas sentencias, se puede observar que, por lo general, la antigüedad del trabajador es un elemento agravante o atenuante del incumplimiento del trabajador. Implícita o explícitamente, es obviada como circunstancia decisiva en la valoración de la gravedad del incumplimiento y en la proporcionalidad del despido disciplinario por pérdida de confianza.

No obstante, se considera que la antigüedad del trabajador sí es un elemento relevante que deber ser tomado en cuenta al momento de determinar la gravedad de

³⁰⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1998-00228, de las diez horas veinte minutos del cuatro de setiembre de mil novecientos noventa y ocho.

algunos supuestos de incumplimiento. Lo anterior tendría mayor relevancia al momento de valorar faltas en las cuales los conocimientos adquiridos (por ejemplo, normativa, procedimiento, información interna), debido a la amplia longevidad del vínculo laboral, resultan inexcusables para justificar la comisión del incumplimiento laboral.³⁰¹

V. Carencia de relevancia de que se produzca un perjuicio en contra de la empresa

La cuantía del perjuicio económico causado por el incumplimiento que genera la pérdida de confianza no es un elemento relevante a la hora de sancionar la falta.³⁰² La tesis antes descrita ha sido plenamente acogida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, tal como se aprecia en el siguiente extracto:

La pérdida de confianza es un incumplimiento grave al deber de fidelidad, aplicable cuando el trabajador, con su conducta, genera dudas al

³⁰¹ Dicho análisis, pese a que no es recurrente por parte de la Sala Segunda, se ve presente en la siguiente extracto: “Con lo anterior se demuestra que el actor sí incurrió en una competencia desleal en contra de la accionada, pues las mismas labores que prestó a esta compañía, también las ejecutó simultáneamente para una empresa competidora, en la misma línea comercial de venta de tiquetes aéreos, poniendo a disposición de aquella, pericias y conocimientos adquiridos a lo largo de más de seis años de servicios prestados a su empleadora, y sin haber informado a sus superiores sobre la actividad que realizó o el trabajo adicional que le ofrecieron y aceptó, tal y como dentro de una relación contractual regida por la buena fe, debía esperarse”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2014-001070, de las diez horas del treinta y uno de octubre de dos mil catorce.

³⁰² Tal posición también ha sido compartida por los tribunales españoles: “En estos casos, sin entrar a evaluar la importancia de las consecuencias de la conducta ni el perjuicio económico de la empresa, los tribunales califican el despido como procedente pues la gravedad de la conducta no reside tanto en el importe de lo sustraído o apropiado como en el hecho mismo de la sustracción: «la empresa no está obligada a mantener una relación laboral con un trabajador que, despreciando la confianza depositada en él» se «apropia de determinados productos o dinero que el trabajador tiene a su disposición por motivo de su vinculación laboral» (STSJ Comunidad Valenciana, de 11 de julio de 2002)”. Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, *La buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de finalización de la relación laboral*, 26. En este mismo sentido, Conde Marín ha establecido: “se considera como intrascendente el resultado de la acción, el daño económico producido al empresario a su empresa, o el provecho obtenido por el trabajador”. Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 387.

empleador respecto de su lealtad o fidelidad para con el cumplimiento de los objetivos patronales. En tales casos, resulta intrascendente que la conducta del trabajador haya generado un daño efectivo, si se demuestra que su actitud puso o pone en riesgo los intereses patronales. Eso sí, el hecho desleal debe ser fehacientemente probado por el empleador, no por un elemento subjetivo, sino mediante la demostración de hechos objetivos y concretos que permitan valorar que la decisión patronal es fundada.³⁰³

A diferencia de otras causales de despido disciplinario, en las cuales el perjuicio económico causado por el incumplimiento es un elemento a considerar para determinar la gravedad y la proporcionalidad entre la falta y la sanción, esto es un elemento irrelevante y carente de análisis para que se configure la pérdida de confianza. Tal y como señala la Sala Segunda, la pérdida de confianza “como falta grave genérica, tiene connotaciones especiales y propias que la diferencian de otras causales de despido. ... figura que apunta más a que se den circunstancias que generen un peligro potencial para el empleador”.³⁰⁴

Por otro lado, que el perjuicio económico no sea tomado en cuenta para graduar la falta es por lo que inicialmente se puede sostener que, en algunos supuestos de incumplimiento de esta causal de despido disciplinario, no se deben establecer graduaciones en cuanto a la sanción de la falta.³⁰⁵

³⁰³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-000588, de las diez horas veinte minutos del diez de junio de dos mil dieciséis.

³⁰⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00601, de las ocho horas treinta minutos del seis de diciembre de dos mil dos.

³⁰⁵ Tal posición también se extrae de la presente resolución, en la cual la Sala Segunda es clara en establecer que la pérdida de confianza se configura con la trasgresión a los deberes de la buena fe contractual, independientemente de que dicho incumplimiento haya generado un perjuicio económico: “Habiéndose determinado el contenido y los alcances de los deberes de fidelidad y de lealtad, en el marco de la relación de trabajo, corresponde analizar ahora, si la calificación de la gravedad de la inobservancia de tales deberes, por parte del trabajador, requiere la existencia de un perjuicio patrimonial para el patrono; punto éste en que se considera agraviado el recurrente. Al respecto cabe mencionar que, esta Sala, ha sostenido la

En línea con lo expuesto en las secciones previas, la apropiación indebida de dinero por parte de un trabajador es un incumplimiento que amerita la pérdida de confianza y dicha falta también puede considerarse agravada de acuerdo con la posición y a la conexidad entre la falta y las labores para la cuales fue contratado el trabajador en la empresa.

Por consiguiente, se ha considerado como justificado el despido disciplinario por pérdida de confianza de un guarda de seguridad de una farmacia, quien se apropió de dos monedas de quinientos colones del bolso de una trabajadora que se encontraba custodiando mientras ella laboraba.³⁰⁶ En dicho caso, también se consideró como agravante de la conducta del trabajador la incompatibilidad de la falta con las labores de vigilancia y seguridad que debía realizar y que su accionar puso en riesgo el contrato de servicios que el empleador del trabajador tenía con la empresa cliente.

Lo anterior denota que por más ínfima que sea la suma de lo sustraído es posible que se genere la pérdida de confianza, ya que el reproche de la falta recae en el comportamiento llevado a cabo. De la misma manera, la sustracción de dinero como una causal que genera pérdida de confianza no implica necesariamente que el trabajador se deba apropiarse de un bien del patrono, sino que también puede ser propiedad de un tercero, cuando ello afecte los intereses de la empresa o cause un daño reputacional.

tesis, ampliamente desarrollada por la doctrina, de que no es necesario que la parte patronal sufra un menoscabo de orden económico, para que se configure la pérdida de confianza [...] En consecuencia, basta con que el trabajador infrinja sus deberes de fidelidad y de lealtad, para que con ello incurra en la citada falta de pérdida objetiva de confianza, al poner en peligro con su conducta la vida misma de la empresa; esto aunque no se le haya causado o acreditado, una pérdida económica concreta (en igual sentido, ver el Voto N.º 104, de las 11:30 horas, del 22 de abril de 1998)”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00061, de las diez horas diez minutos del veinte de febrero del año dos mil dos.

³⁰⁶ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2008-000211, de las nueve horas quince minutos del siete de marzo del dos mil ocho.

En consonancia con lo anterior, la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha admitido la posibilidad de que la falta en la cual se fundamenta el despido disciplinario del trabajador no haya causado del todo un perjuicio económico. El Tribunal estipuló lo siguiente:

No se exige que la conducta desplegada por el trabajador haya provocado un menoscabo en el patrimonio de la parte patronal, pues con solo que se haya intentado hacerlo, es suficiente para sembrar desconfianza y, por ende, se configura la causal de pérdida de confianza, por lo que el despido deviene en justificado.³⁰⁷

Pese a lo anterior, existen votos salvados por parte de algunos magistrados de la Sala Segunda en los cuales se ha considerado como desproporcionado el despido disciplinario por pérdida de confianza en virtud del bajo perjuicio económico causado por parte del incumplimiento atribuido al trabajador.³⁰⁸ Pese a que los magistrados en dicho caso estimaron el incumplimiento atribuible al trabajador contrario al deber de

³⁰⁷ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-001286, de las diez horas del veintitrés de noviembre de dos mil dieciséis. De la misma manera, la Sala Segunda al analizar el despido disciplinario por pérdida de confianza objetiva ha reiterado la intrascendencia del daño para la justificación de legitimidad de la sanción disciplinaria “Es claro, entonces, que el demandante violó los deberes básicos del puesto que estaba ejerciendo, pues la ejecución responsable de este le imponía la obligación de custodiar los fondos, no sólo con respecto a terceras personas, sino que también conllevaba la imposibilidad de que él dispusiera de estos aunque fuera temporalmente [...] Por otra parte, debido a los motivos expuestos, es irrelevante que no se haya demostrado un daño material o económico como lo pretende la parte impugnante”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-000601, de las nueve horas veinticinco minutos del cinco de junio de dos mil quince.

³⁰⁸ El voto salvado de los magistrados Aguirre Gómez y Fernández Silva se fundamentó en lo siguiente: “Los infrascritos juzgadores estimamos que la sanción impuesta a la trabajadora, resultó desproporcionada al hecho por ella cometido. En efecto, véase que se le despidió por la utilización de un tiquete adulterado, con el cual se subsidiaba la compra de alimentos, que en este caso se trató de la compra de “unos jugos”, de poco valor; siendo que, en todo caso, el valor máximo del tiquete, lo era la suma de seiscientos colones. Se estima que, aunque es cierto que el uso que la actora pretendió darle al documento, constituyó una falta; ésta no revestía el carácter de grave, indispensable para que fuera sancionada, también, duramente”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1998-00228, de las diez horas veinte minutos del cuatro de setiembre de mil novecientos noventa y ocho.

buena fe y lealtad, de acuerdo con su posición de carácter gradualista, el bajo coste de lo defraudado convertía el despido disciplinario en abusivo; por consiguiente, el despido disciplinario aplicado por el patrono era injustificado.

Sin embargo, la posición disidente previamente descrita puede ser criticada con fundamento en que el contenido de la buena fe contractual, que se compone entre otros de la confianza, buena fe, lealtad y fidelidad, necesariamente debe permanecer íntegro a lo largo de la relación laboral. Por consiguiente, ante un incumplimiento grave del trabajador que trasgreda dichos principios, el perjuicio económico de lo sustraído no tiene relevancia, ya que el reproche debe recaer en la conducta trasgresora llevada a cabo.

3.6.4. Criterios valorativos para determinar la proporcionalidad del despido disciplinario por pérdida de confianza

3.6.4.1. La teoría gradualista y la teoría sobre la imposibilidad de establecer graduaciones ante incumplimientos que trasgredan la confianza

Como se ha reiterado, no toda transgresión a la buena fe contractual amerita la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza, sino que para que sea legítima la aplicación de dicha sanción es necesario que el incumplimiento sea de carácter grave y culpable. Por consiguiente, la aplicación del despido disciplinario debería ser de carácter restrictivo y se debería reservar únicamente la sanción máxima para los incumplimientos que reúnan los requisitos previamente descritos.

La Sala Segunda ha consolidado el criterio de que en materia sancionatoria laboral es plenamente aplicable el principio de proporcionalidad, el cual alude a la necesaria correlación que debe existir entre los hechos que constituyen la falta y la sanción que se

pretende imponer.³⁰⁹ No obstante, únicamente es posible analizar la proporcionalidad de la sanción mediante un análisis individualizado del comportamiento, evaluando con especial consideración las circunstancias asociadas al incumplimiento y al autor.³¹⁰

Algunas de las circunstancias concurrentes y generales asociadas al hecho y al trabajador que influyen en la valoración de la gravedad y la culpabilidad del incumplimiento que genera la pérdida de confianza fueron valoradas en los acápites precedentes, como lo son las labores que ocupa el trabajador, las relaciones laborales que se fundamentan en una especial confianza y la carencia de relevancia del perjuicio económico causado por el incumplimiento. Por otro lado, el empleador es quien inicialmente debe tomar en cuenta la proporcionalidad entre el incumplimiento y la sanción; posteriormente, son los tribunales laborales quienes deben ejercer un control sobre dicha valoración con el fin de que la sanción pueda ser considerada como justificada.

De acuerdo con la teoría gradualista, la proporcionalidad y el examen individualizado de los hechos concurrentes tienen una especial relevancia para la determinación de la gravedad y la culpabilidad necesarias que debe ostentar el incumplimiento que fundamenta el despido disciplinario. Lo anterior se denota en la siguiente resolución de la Sala Segunda:

La intensidad del incumplimiento contractual grave y culpable, la mide el empresario, y la revisan los órganos jurisdiccionales y en esta labor se ha consolidado una doctrina legal que exige la necesaria graduación de la conducta del trabajador, con los hechos imputados, que tienen que revestir la máxima gravedad que es exigible; por cuanto es preciso, para

³⁰⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2007-000402, de las nueve horas del cuatro de julio del dos mil siete.

³¹⁰ José Luján Alcaraz, 25.

ejercitar legítimamente esta facultad extintiva, que exista una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona, y la sanción.³¹¹

Por consiguiente, la aplicación de la teoría gradualista al despido disciplinario conlleva examinar si existe una necesaria proporción entre el incumplimiento y la sanción, para lo cual a la vez es necesario aplicar el criterio individualizador; es decir, tomar en consideración las circunstancias concurrentes asociadas³¹² al caso concreto³¹³. Por otro lado, también resulta relevante en esta posición tomar en cuenta las agravantes y atenuantes del incumplimiento aplicables al caso concreto.³¹⁴ Solo mediante la aplicación de lo anterior se puede determinar si la falta atribuible al trabajador ostenta la gravedad y la culpabilidad necesarias para justificar la aplicación del despido disciplinario.

La teoría gradualista ha sido acogida plenamente por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia y, por consiguiente, funge como criterio valorativo para determinar si el despido disciplinario en un caso concreto fue justificado o no. De acuerdo con esta teoría, el despido disciplinario se debe reservar únicamente para los incumplimientos que conlleven el necesario nivel de gravedad y culpabilidad. Por lo tanto, a menor cuota de gravedad y culpabilidad, menor sanción se debe imponer tomando en consideración los diversos tipos de sanciones que el patrono ostenta para castigar un incumplimiento.³¹⁵

³¹¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-000539, de las diez horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.

³¹² En relación con las circunstancias concurrentes al incumplimiento, la autora Conde Marín ha establecido: “han de ponderarse en todos sus aspectos objetivos y subjetivos, personales, profesionales y de toda índole, concurrentes en el supuesto específico que se trate, teniendo presentes los antecedentes, de haberlos y las circunstancias coetáneas para precisar si en la conducta imputada al trabajador se dan, o no, la gravedad y culpabilidad”. Emilia Conde Marín, “Extinción por transgresión del deber de buena fe del trabajador”, 3.

³¹³ José Luján Alcaraz, 31.

³¹⁴ *Ibíd.*

³¹⁵ Jorge Sarazá Granados, 60.

Como contraposición a la teoría gradualista, hay quienes sostienen que cuando un incumplimiento transgrede la confianza que necesariamente debe existir entre el patrono y el trabajador no cabe establecerse graduaciones.³¹⁶ Por consiguiente, la confianza, la fidelidad, la lealtad y el resto del contenido ético-moral del contrato de trabajo necesariamente deben estar presentes a lo largo de la relación laboral entre el empleador y el trabajador, de manera que el contenido de dichos elementos no puede existir de manera mermada y no se admiten grados en relación con su pérdida.³¹⁷ Así, una vez constatado un incumplimiento del trabajador que trasgreda la buena fe contractual, se posibilita la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza. Por otro lado, desde un estricto apego a esta teoría, no se valoran para determinar la gravedad y la culpabilidad las agravantes o atenuantes del incumplimiento, sino que se antepone la naturaleza y la trascendencia que ostenta por sí mismo el hecho trasgresor de la confianza.³¹⁸

3.6.4.2. Posición de la Sala Segunda

La teoría gradualista ha sido acogida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia para la valoración de incumplimientos que generan la pérdida de confianza.³¹⁹

³¹⁶ Tal posición ha sido adoptada por la jurisprudencia española en algunos supuestos de incumplimiento que trasgreden la buena fe contractual: “Rasgo peculiar de la configuración jurisprudencial del abuso de confianza es la inaplicación a este incumplimiento de la teoría gradualista, desde el argumento reiterado, y no falta de razón en general, de que «en materia de la confianza laboral no cabe establecer graduaciones» (SSTS de 16 de julio de 1982 y 29 de noviembre de 1985 [...]) Así, se califican como actos abusivos y sancionables con el despido el hecho de detraer el trabajador pequeñas cantidades de la caja sin ánimo de apropiación definitiva (STCT de 31 de enero 1989), o el de retirar un empleado municipal ludópata el importe de giros postales correspondientes a multas de tráfico que devolvió en parte (STSJ de Extremadura de 22 de mayo de 1997). En estos y parecidos casos, la jurisprudencia viene sosteniendo que el quebranto de la confianza es punible con independencia de la intencionalidad, del daño causado y del reintegro de las cantidades sustraídas”. Alfredo Montoya Melgar, *La buena fe en el Derecho del Trabajo*, 58-59.

³¹⁷ Jorge Sarazá Granados, 61.

³¹⁸ Emilia Conde Marín, “Extinción por transgresión del deber de buena fe del trabajador”, 3.

³¹⁹ La doctrina gradualista también ha sido acogida por los Tribunales de España para la valoración general de los diversos incumplimientos que pueden trasgredir la buena fe contractual, tal como lo expone Pompeyo Lozano: “¿Qué doctrina opera en la actualidad?

Dicha posición se encuentra explícita e implícitamente recogida en numerosas sentencias que analizan si el despido disciplinario aplicado por el patrono en un caso concreto fue de carácter justificado o no.³²⁰ La aplicación de carácter general de la teoría gradualista ante casos de despido disciplinario por pérdida de confianza se puede evidenciar en el siguiente extracto:

la conducta omisiva del actor no fue el origen de que se perpetrara el robo en el punto de venta en el que laboraba. El hecho de que los ladrones se llevaran algunos objetos que se encontraban en el mostrador es decir, fuera del lugar correspondiente, no implica que no pudieran sustraer otros bienes. Ya una vez dentro del local comercial, pudieron extraer cualquier tipo de mercancía y el hecho de que los asaltantes lograran ingresar a aquel recinto no puede ser endilgado bajo ninguna circunstancia al accionante. En otro orden de ideas, el recurrente alega que el actor no cumplió con sus obligaciones lo cual generó la pérdida de confianza del empleador. Al respecto cabe señalar que esta Sala ha sostenido en forma reiterada, que la pérdida de confianza, como justificante de la decisión del

Actualmente, «en las cuestiones situadas en el área disciplinaria o sancionadora de esta rama del ordenamiento jurídico, han de ponderarse todos sus aspectos, objetivos y subjetivos, pues los más elementales principios de justicia exigen una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción, y en este orden de cosas, no puede operarse objetiva y automáticamente sino que tales elementos han de enlazarse para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace, a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con valor predominante del factor humano, pues en definitiva se juzga sobre la conducta observada por el trabajador en el cumplimiento de sus obligaciones contractuales» (STSJ Navarra, de 13 de diciembre de 2010, STJS Madrid de 2 de marzo de 2016 [...])” Pompeyo Gabriel Ortega Lozano, “La buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de finalización de la relación laboral”, 26 y 27.

³²⁰ En este sentido lo hacen los siguientes votos: Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2018-000539, de las diez horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho; Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2015-001275, de las diez horas cinco minutos del dieciocho de noviembre de dos mil quince; Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-000819, de las diez horas cincuenta minutos del tres de agosto de dos mil dieciséis; Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2014-000631, de las nueve horas cuarenta minutos del veintisiete de junio de dos mil catorce.

patrono de poner fin a la relación de trabajo, debe estar sustentada en un hecho grave que, de manera objetiva, impida la continuación del contrato [...] Si bien la conducta del accionante constituye una falla en cuanto a sus obligaciones, no significa per se, un comportamiento abusivo de la confianza patronal. No consta en el expediente y ni siquiera se sugirió en el debate que el actor hubiese incurrido en una falta al deber de cuidado o en incumplimiento de sus funciones previamente. Esta Sala comparte el criterio del ad quem en cuanto a que existiendo una gama de sanciones no se debió aplicar la más gravosa, es decir el despido. Tal y como se indicó líneas arriba se trata de un asunto de proporcionalidad.³²¹

Por consiguiente, a la hora de que el despido disciplinario por pérdida de confianza sea calificado judicialmente como justificado, toma especial relevancia que exista ecuanimidad entre el hecho que constituye el incumplimiento y la sanción aplicada, tomando en consideración las circunstancias concurrentes al hecho y al trabajador.

Pese a lo anterior, ya sea por omisión de los recurrentes o por tesis propia, usualmente la Sala Segunda no pondera o hace muchos énfasis en sus sentencias sobre las diversas circunstancias agravantes o atenuantes aplicables al incumplimiento en la valoración de despidos disciplinarios en los que se alegue pérdida de confianza. Por ello se omite tomar en consideración de manera recurrente otros factores objetivos y subjetivos de trascendencia para la valoración de la gravedad del incumplimiento del trabajador, como podrían ser los antecedentes disciplinarios del empleado, la antigüedad del trabajador, la voluntariedad en el incumplimiento del trabajador, etc.

Por lo tanto, las circunstancias agravantes que usualmente se analizan al momento de determinar la gravedad y la culpabilidad del incumplimiento son algunas de las

³²¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2010-001269, de las quince horas dieciséis minutos del nueve de setiembre de dos mil diez.

desarrolladas previamente en esta investigación, como analizar la gravedad del incumplimiento de acuerdo con las labores del trabajador, si el puesto del trabajador se fundamenta en un grado especial de confianza, la jerarquía del trabajador y la falta de relevancia del perjuicio económico causado por la falta. Por otro lado, una de las circunstancias atenuantes del incumplimiento más retomada por la jurisprudencia es la tolerancia por parte del empleador de la conducta que constituye la falta, por lo que resulta lógico que el patrono no pueda castigar con la mayor sanción aplicable una determinada conducta que inicialmente tolera sin antes haber apercibido al trabajador que dicho comportamiento no era permitido³²².

Por otro lado, existen supuestos de incumplimiento que generan la pérdida de confianza, en los cuales la Sala Segunda parece aplicar la teoría gradualista con ciertos matices. Dicha posición de la Sala se refleja en la siguiente sentencia:

En virtud del principio de comentario, el empleado y la empleada han de mantener, entonces, una conducta responsable, íntegra, leal, fiel, en fin, ética, tanto en el desarrollo de sus tareas como en todo lo relacionado con ellas. El incumplimiento de cualquiera de esos deberes, al margen de si, efectivamente, se produjo o no un detrimento económico al patrono o patrona; de si el hecho dañoso fue o no de conocimiento general; o de si éste se consumó o no, siempre produce un perjuicio, puesto que, en principio, la simple voluntad de engañar a la empresa o el incurrir en actuaciones que pongan en duda la propia credibilidad, lesiona la confianza depositada en el trabajador o en la trabajadora que ha

³²² La valoración de las circunstancias atenuantes y agravantes por parte de los tribunales costarricenses es similar a la hecha por los tribunales españoles de acuerdo con lo expresado por Conde Marín: “A efectos de valorar la gravedad y culpabilidad de la infracción pasan a un primer plano la categoría profesional, la responsabilidad del puesto desempeñado y la confianza depositada. Está considerada como circunstancia más que atenuante la tolerancia empresarial [...] la admisión por parte del empresario de ciertos comportamientos o prácticas en su empresa impiden su posterior utilización como causa de despido. La mencionada tolerancia debe ser, no obstante, suficientemente significativa como para deducir de tales actos u omisiones su efectivo consentimiento”. Emilia Conde Marín, *La buena fe en el contrato de trabajo*, 388.

procedido de ese reprochable modo. En consecuencia, cualquier infracción de alguno de esos deberes éticos da lugar, razonablemente, a un grave quebranto de la confianza y, con ello, a la pérdida de la plataforma fundamental de la relación de trabajo, que presupone, entre otras cosas, un elevado grado de solidaridad y de identificación con los intereses de la contraparte.³²³

La posición de la Sala Segunda previamente mencionada se suele aplicar ante casos que versan sobre sustracciones injustificadas de dinero o de bienes. En dichos supuestos de incumplimiento, se suele considerar la falta que ocasiona la pérdida de confianza por sí misma como inherentemente grave y debido a tal nominación, a menos de que concurra una circunstancia atenuante de suma trascendencia que justifique la apropiación del trabajador, como que haya mediado una autorización por parte de su jefe o empleador, no se suele establecer graduaciones en cuanto a la sanción de la falta. La posición de la Sala Segunda se denota en la siguiente resolución:

No se exige que la conducta desplegada por el trabajador haya provocado un menoscabo en el patrimonio de la parte patronal, pues con solo que se haya intentado hacerlo, es suficiente para sembrar desconfianza y, por ende, se configura la causal de pérdida de confianza, por lo que el despido deviene en justificado. Es evidente que si el trabajador presenta cobros con documentos alterados, es motivo suficiente para dar por rota la relación, pues este acto es de tal gravedad que provoca que desaparezca la armonía que debe privar en todas las relaciones de trabajo.³²⁴

El elemento fundamental de valoración de la gravedad del incumplimiento en casos de apropiaciones indebidas de dinero o bienes recae en la constatación objetiva de la

³²³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 1998-00158, de las quince horas diez minutos del nueve de julio de mil novecientos noventa y ocho.

³²⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2016-000440, de las nueve horas treinta y cinco minutos del once de mayo de dos mil dieciséis.

falta, la cual conlleva a la ruptura de la lealtad y la confianza y ante la transgresión de dichos deberes recíprocos se posibilita la aplicación del despido disciplinario. Pese a la gravedad inherente de la falta en sí, en dichas resoluciones se suelen tomar en cuenta otras circunstancias (como las labores que ocupa, su jerarquía, la especial confianza en que se basa la relación laboral) del incumplimiento para enfatizar la gravedad de la conducta llevada a cabo por el trabajador.³²⁵

³²⁵ En este sentido, se pueden consultar los votos: Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2011-000373, de las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de mayo de dos mil once; Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2002-00601, de las ocho horas treinta minutos del seis de diciembre de dos mil dos; Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2011-000373, de las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de mayo de dos mil once; Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N.º 2008-000211, de las nueve horas quince minutos del siete de marzo del dos mil ocho.

CONCLUSIONES

1. La interrelación entre el derecho a la estabilidad en el empleo y el régimen disciplinario

- El trabajo ostenta una trascendencia notoria tanto en la vida colectiva como en el ámbito personal del trabajador. En cuanto al aspecto individual, el derecho al trabajo se constituye como el principal medio de subsistencia del individuo. Mientras que en el aspecto colectivo el trabajo constituye una obligación con la sociedad, debido a que por medio de este se suministran bienes y servicios que satisfacen las necesidades colectivas. Debido a la importancia que ostenta el trabajo en la satisfacción de las necesidades individuales y colectivas, los Estados, por medio de sus ordenamientos jurídicos, aspiran a garantizar el derecho a la estabilidad del trabajador de conservar su empleo durante el mayor tiempo posible.
- El poder disciplinario se encuentra incluido dentro del derecho de dirección, ya que si bien el empleador tiene el derecho de impartir instrucciones y órdenes, también tiene la potestad de sancionarlas en caso de que el trabajador incumpla con sus obligaciones. En el caso de Costa Rica en el sector privado, el patrono tiene la facultad de prescindir del trabajo de un determinado trabajador por su propia voluntad o por una falta grave imputable al trabajador, de manera que el empleador puede limitar la permanencia en la empresa de los trabajadores que considere menos idóneos para la consecución de sus intereses en amparo de su derecho a la libertad de empresa.
- El despido no solo conlleva efectos de carácter social y económicos para el trabajador y para el patrono, sino que también acarrea el choque de principios y derechos constitucionales inherentes a ambas partes contractuales. Los ordenamientos jurídicos de cada país, con la finalidad de armonizar los derechos y los intereses del trabajador y del empleador, han limitado el ejercicio del despido al necesario cumplimiento de ciertos requerimientos para su aplicación y el pago de diversas indemnizaciones.

2. El despido disciplinario

- Ante una falta disciplinaria del trabajador, el empleador puede perdonar la falta o puede sancionar el incumplimiento de acuerdo con las siguientes sanciones: apercibimiento verbal o escrito, suspensión sin goce de salario y despido sin responsabilidad patronal. Dichas sanciones se encuentran en un escalafón, por lo que dependiendo mayormente de la gravedad de la falta en que incurra el trabajador, el patrono puede imponer desde un apercibimiento verbal hasta el despido sin responsabilidad patronal, que es la máxima sanción oponible.
- El despido disciplinario, conocido también como “despido sin responsabilidad patronal”, supone la finalización del vínculo laboral y, por consiguiente, es la medida sancionatoria más gravosa que el patrono puede aplicar ante un incumplimiento grave y culpable del trabajador. El despido disciplinario es un acto unilateral, causal, recepticio y extintivo del vínculo contractual.
- El empleador no debe indemnizar al trabajador en caso de que le despidiera disciplinariamente basándose en una de las justas causas que determina el artículo 81 del Código de Trabajo, aunque posteriormente, en caso de una contingencia judicial o administrativa, deberá ser debidamente comprobada. De la misma manera, el despido disciplinario se encuentra sometido al cumplimiento de diversos requerimientos relacionados con su fondo y forma. Como consecuencia de lo anterior, se genera una gran cantidad de procesos judiciales que giran alrededor de la razonabilidad y proporcionalidad del despido.
- Al ser el trabajo la principal forma de sustento del trabajador y un bien escaso en la sociedad, los ordenamientos jurídicos han dispuesto limitaciones en cuanto a la facultad disciplinaria del empleador. Las limitaciones en relación con la aplicación del despido disciplinario no pretenden menoscabar la potestad disciplinaria ni el derecho a la libertad

de empresa del empleador, sino que imponen restricciones y formalidades para que el patrono no ejerza dicha facultad de manera irrestricta y sin fundamento. De la misma manera, esta restricción pretende tutelar el derecho al trabajo y a la estabilidad en el empleo del trabajador. Los requisitos que el patrono debe tomar en cuenta al momento de aplicar y justificar el despido son: la tipicidad, la gravedad y la culpabilidad del incumplimiento, la proporcionalidad, la buena fe, la actualidad de la falta y el principio *nos bis in idem*.

3. La trascendencia de la aplicación del principio de buena fe a la relación de trabajo y al despido disciplinario

- La buena fe funge como un principio rector en el Derecho del Trabajo, el cual limita los derechos y las obligaciones del trabajador y el empleador. La buena fe incide mayormente en el ámbito ético-moral del vínculo laboral. Esto implica que la relación de trabajo no puede únicamente concebirse como una relación de exclusivamente contenido patrimonial, sino que para su supervivencia es necesario que exista un apego de las conductas de parte del trabajador y del empleador a la buena fe, como lo contempla el artículo 19 del Código de Trabajo.
- La buena fe hace referencia a un deber de conducta, asociado a las ideas y valores imperantes de una sociedad en un determinado lapso histórico. No obstante, la doctrina y la jurisprudencia han concretizado el contenido de la buena fe contractual al establecer que, en cumplimiento de ella, las partes deben actuar con apego a la confianza, fidelidad, lealtad, honestidad, rectitud y buen proceder.
- Debido a la amplitud de su contenido, las manifestaciones que se derivan de la aplicación del principio de la buena fe y se aplican a la relación de trabajo son muy amplias. Pese a lo anterior, se ha reconocido jurisprudencialmente y doctrinalmente a la buena fe, la confianza y la lealtad como criterios rectores que necesariamente deben

prevalecer en la relación de empleo debido a la naturaleza personal de la prestación y a la aspiración de continuidad del vínculo laboral.

- Para que el poder disciplinario del patrono sea ejercido conforme a la buena fe, es necesario que su aplicación sea de carácter equitativo, transparente y justo. De la misma manera, es necesario que la aplicación de la potestad sancionadora guarde proporción con el contrato de trabajo, el interés de la empresa y con el resto de limitantes consagradas por el ordenamiento jurídico. Por otro lado, al ser la buena fe un concepto jurídico indeterminado del cual se generan diversas implicaciones, es el juez de trabajo quien deber precisar en un caso concreto si la potestad disciplinaria y el despido disciplinario aplicado por el patrono se ajustaron o no al principio de la buena fe.

4. El despido por pérdida de confianza y los requerimientos para su aplicación de acuerdo con la doctrina y la jurisprudencia

- La pérdida de confianza no se encuentra expresamente regulada en el Código de Trabajo como una causa que justifica la aplicación del despido sin responsabilidad patronal. Por consiguiente, ha sido la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia quien ha reconocido la utilidad de esta causa justa que amerita la aplicación del despido disciplinario.
- La pérdida de confianza como causal que amerita la aplicación del despido disciplinario se deriva de incumplimientos que atenten contra el contenido ético-moral del contrato de trabajo que está delimitado, entre otros, por la buena fe, la confianza, la fidelidad, la lealtad, la diligencia y la colaboración. Por ello, se ha reconocido a los elementos previamente descritos como rasgos inherentes en toda relación laboral cuyo valor es de carácter supremo, ya que, en caso de no existir por una falta grave, culpable e imputable al trabajador, se posibilita la finalización del vínculo laboral por despido disciplinario.

- Debido a que la pérdida de confianza se fundamenta en una transgresión de la buena fe contractual, esto implica que dicha causal que amerita la aplicación del despido disciplinario no es de exclusiva aplicación a un único tipo de falta, sino que se puede derivar como consecuencia de uno o varios supuestos de incumplimientos atribuibles al trabajador. No obstante, algunas conductas concretas de incumplimiento que han justificado la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza y que con mayor reiteración han sido analizados por los tribunales nacionales son: la competencia o concurrencia desleal, el abuso de confianza y ruptura del deber de fidelidad, la apropiación indebida de dinero o bienes y la negligencia en el desempeño de funciones.
- Se ha considerado por parte de la doctrina como elemento común a la variedad de supuestos de incumplimiento que ocasionan la pérdida de confianza la transgresión al deber de fidelidad y lealtad del empresario y el quebrantamiento de obligaciones naturales o normas aplicables a la relación de trabajo en cuanto a cómo el trabajador debe llevar la prestación de trabajo.
- La pérdida de confianza como causal de despido no puede fundamentarse en una simple apreciación subjetiva del patrono, sino que necesariamente debe derivarse directamente de un hecho atribuible al trabajador. Por consiguiente, para que el despido disciplinario por pérdida de confianza sea de carácter objetivo debe fundamentarse en un incumplimiento claro, demostrable y atribuible al trabajador. En caso de que la pérdida de confianza sea de carácter subjetiva; es decir, que se fundamente en la psiquis del empleador o que la falta que la ocasiona no sea susceptible de ser probada por el empleador, este debería optar por el despido con responsabilidad patronal del trabajador.
- El incumplimiento que fundamenta el despido disciplinario por pérdida de confianza del trabajador debe ser de carácter grave y culpable. El empleador es quien debe valorar en cada caso si la falta atribuible al trabajador ostenta la gravedad y la culpabilidad suficientes para ameritar la aplicación de la máxima sanción disciplinaria. Posteriormente, es el juez de trabajo quien debe valorar si la medida disciplinaria

impuesta por el patrono en el caso concreto fue proporcional o no al incumplimiento atribuido al trabajador.

- La culpabilidad hace referencia a la responsabilidad del trabajador sobre la falta realizada. La falta que ocasiona la pérdida de confianza debe ser individualizada y atribuible al trabajador a título de dolo, ante una actuación intencional de cometer un daño o a título de culpa, ocasionada por la negligencia o falta al deber de cuidado en las labores del trabajador.
- La gravedad del incumplimiento hace referencia a la trascendencia del incumplimiento que produce la desconfianza del empleador, el cual debe ser de tal envergadura que imposibilite la continuidad del vínculo laboral.
- La valoración de las circunstancias concurrentes asociadas al trabajador y al incumplimiento resultan elementales para determinar si el incumplimiento ostenta la gravedad y la culpabilidad necesarias para ameritar la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza. Debido al espectro tan amplio de incumplimientos que pueden ocasionar el despido por pérdida de confianza, el análisis de la proporcionalidad del despido disciplinario recae muchas veces en estos elementos agravantes o atenuantes del incumplimiento previamente descritos.
- Cuanto más directa sea la relación entre el incumplimiento que se le imputa al trabajador y las labores para las cuales ha sido contratado, es más reprochable la falta cometida. Tomando en cuenta lo anterior, se justifica una sanción de mayor gravedad en aquellos supuestos en los que la conducta que origina la pérdida de confianza del trabajador se encuentra correlacionada con la prestación laboral que el trabajador debe llevar a cabo.
- La jerarquía y el puesto de trabajo que desempeñe el trabajador en la empresa inciden en que el empleador pueda exigir de su parte un mayor apego con sus actuaciones y comportamientos, al deber de confianza y buena fe contractual. Por consiguiente, cuanto

mayor sea la jerarquía y dependiendo del puesto desempeñado por el trabajador, en caso de que cometa un incumplimiento que pueda constituir una pérdida de confianza, dicha falta debe ser valorada con mayor rigurosidad. Dicho tratamiento distintivo con base en el puesto desempeñado ha sido aplicado por la jurisprudencia a los trabajadores que ocupan puestos de confianza, de alta jerarquía (como lo puede ser quien ocupa un puesto de gerente, la jefatura de un departamento o un administrador de un establecimiento) y a trabajadores ordinarios que, pese a no ocupar esos puestos, tienen a su cargo un nivel superior de responsabilidad, como son los trabajadores que ocupan posiciones en las que se manipula, custodia o administra dinero.

- La cuantía del perjuicio económico causado por el incumplimiento que genera la pérdida de confianza no es un elemento relevante a ser tomado en cuenta a la hora de sancionar la falta. Por consiguiente, el reproche en este tipo de causal disciplinaria recae en el comportamiento antijurídico contrario a la buena fe. Inclusive, se ha admitido la posibilidad de que la falta en la cual se fundamenta el despido disciplinario del trabajador no haya causado del todo un perjuicio económico o que el perjuicio económico causado haya sido ínfimo.
- La existencia de sanciones previas por parte del trabajador no es un elemento que la jurisprudencia nacional haya tomado en cuenta de manera reiterada para la valoración de la gravedad del incumplimiento que genera la pérdida de confianza. Pese a lo anterior, en un criterio jurisprudencial no consolidado, se ha determinado que conlleva mayor gravedad un incumplimiento cuando el trabajador haya sido previamente sancionado por una falta similar. Por otro lado, puede resultar intrascendente que el trabajador haya sido previamente sancionado por otras conductas distintas que no tengan una relación directa con el incumplimiento que fundamenta la aplicación del despido disciplinario. También existen algunos casos en que la jurisprudencia ha reconocido la posibilidad de que la inexistencia de faltas por parte del trabajador en conjunto con otros factores, como su antigüedad, funjan como atenuantes del incumplimiento que provocó su despido disciplinario por pérdida de confianza. De todas formas, tampoco la jurisprudencia ha

dotado a la inexistencia de sanciones previas por parte del trabajador, por sí misma, del carácter de atenuante del despido disciplinario por pérdida de confianza.

- La antigüedad del trabajador no es una circunstancia que haya sido ampliamente desarrollada o tomada en cuenta para la valoración de la gravedad y la culpabilidad del incumplimiento que genera una pérdida de confianza. El criterio predominante de la jurisprudencia es que la antigüedad del trabajador no es un elemento que debe ser considerado al momento de ponderar la gravedad de la falta que ocasiona la pérdida de confianza. Pese a lo anterior, la antigüedad del trabajador ha sido tomada en cuenta en algunos pocos casos como un elemento agravante o atenuante del incumplimiento del trabajador.
- No toda transgresión a la buena fe contractual amerita la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza, sino que para que sea legítima la aplicación de dicha sanción es necesario que el incumplimiento reúna las necesarias cuotas de gravedad y culpabilidad. De la misma manera, que exista una proporción entre la falta y la sanción que se pretende imponer. No obstante, únicamente es posible analizar la proporcionalidad de la sanción mediante un análisis individualizado del comportamiento, evaluando con especial consideración las circunstancias asociadas al incumplimiento y al autor.
- La teoría gradualista ha sido acogida generalmente por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia como criterio valorativo para determinar si el despido disciplinario por pérdida de confianza en un caso concreto fue justificado o no, de acuerdo con el cumplimiento de los requisitos valorativos previamente descritos.
- Por otro lado, existen supuestos de incumplimiento que generan la pérdida de confianza, en los cuales la Sala Segunda parece aplicar la teoría gradualista con ciertos matices. Dicha posición se suele aplicar ante casos que versan sobre sustracciones injustificadas de dinero o de bienes, en ellos se considera como inherentemente grave la falta que

ocasiona la pérdida de confianza por sí misma. Debido a tal nominación, a menos de que concurra una circunstancia atenuante de suma trascendencia que justifique la apropiación del trabajador, como que haya mediado una autorización por parte de su jefe o empleador, no se suele establecer graduaciones en cuanto a la sanción del incumplimiento.

BIBLIOGRAFÍA

I. Doctrina (Libros, Manuales, Obras colectivas, Revistas)

1. Alonso García, Manuel. *Curso de Derecho del Trabajo*, 10 ed. (Barcelona: Editorial Ariel, 1987)
2. Alonso Olea, Manuel. *Derecho del Trabajo*, 9 ed. (Madrid: Artes Gráficas Benzal, 1985)
3. Ayala Sánchez, Alberto. “Breve Estudio Jurisprudencial sobre la Transgresión de la Buena Fe contractual como Causa de Despido Disciplinario”, *El derecho del trabajo y la seguridad social en la encrucijada: retos para la disciplina laboral*, dir. Cristina Sánchez-Rodas Navarro y Eva Garrido Pérez (Murcia: Ediciones Laborum, 2015)
4. Bidón y Vigil de Quiñones, José Ignacio. *El despido disciplinario y sus causas. Análisis de la jurisprudencia* (Granada: Editorial Comares, 2001)
5. Cabanellas, Guillermo. *Compendio de Derecho Laboral Tomo I*, 4ª ed. (Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L, 2001)
6. Cabanellas, Guillermo. *Tratado de Derecho Laboral* (Tomo II, Volumen III), (Buenos Aires: Editorial Heliasta S.R.L, 1988)
7. Cámara Botía, Alberto. “El carácter «culpable» del incumplimiento del trabajador en el despido disciplinario”, *Cuestiones Actuales sobre el Despido Disciplinario: Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, coord. Javier Garate Castro (Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, 1997)

8. Carro Igelmo, Alberto José. *El despido Disciplinario* (Barcelona: Bosch Casa Editorial, 1984)
9. Carro Igelmo, Alberto José. *El despido justo* (Barcelona: Bosch Casa Editorial, 1957)
10. Castello Illione, Alejandro. “Criterios jurisprudenciales sobre la potestad disciplinaria del empleador”, *Derecho Laboral* 202 (2001)
11. Cavas Martínez, Faustino. “Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Supremo”, *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, coord. Carmen Sánchez Trigueros y Francisco Javier Hierro Hierro (Navarra: Thomson Reuters, 2018)
12. Conde Marín, Emilia. *La buena fe en el contrato de trabajo: Un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo* (Madrid: Wolters Kluwer, 2007)
13. Conde Marín, Emilia. “Extinción por transgresión del deber de buena fe del trabajador”, *La Ley Digital* N.26, (2010)
14. De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo* (Tomo II), (México Distrito Federal: Editorial Porrúa, 1977)
15. De Buen, Néstor “Las limitaciones a las facultades disciplinarias del empleador (perspectiva mexicana)”, *Derecho Laboral* 125 (1982)
16. Ermida Uriarte, Oscar. “El concepto de despido abusivo”, *Derecho Laboral* 135 (1984)

17. García Viña, Jordi. *La buena fe en el contrato de trabajo: Especial referencia a la figura del trabajador* (Madrid: Consejo Económico y Social, 2001)
18. Gil Alburquerque, Román. “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, coord. José Luis Gil y Gil y José Manuel del Valle (Madrid: Ediciones Cinca, 2009)
19. Gil y Gil, José Luis. “La indemnización por despido improcedente”, *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, coord. José Luis Gil y Gil y José Manuel del Valle (Madrid: Ediciones Cinca, 2009)
20. González-Posada Martínez, Elías. “La noción de incumplimiento contractual grave y culpable”, *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, coord. José Luis Gil y Gil y José Manuel del Valle (Madrid: Ediciones Cinca, 2009)
21. Luján Alcaraz, José. “Algunas reflexiones sobre el principio de proporcionalidad en la calificación del despido”, *Cuestiones Actuales sobre el Despido Disciplinario: Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, coord. Javier Garate Castro (Santiago de Compostela: Universidad de Santiago de Compostela, 1997)
22. Mangarelli, Cristina. “Derechos del empleador a la organización y dirección de la empresa, y límites”, *Derecho Laboral* 244 (2011)
23. Mangarelli, Cristina. “La buena fe en el derecho del trabajo”, *Derecho Laboral* 234 (2009)

24. Monereo Pérez, José Luis y Pompeyo Gabriel Ortega Lozano. “Las causas del despido disciplinario en el Tribunal Constitucional”, *Las Causas del Despido Disciplinario en la Jurisprudencia*, coord. Carmen Sánchez Trigueros y Francisco Javier Hierro Hierro (Navarra: Thomson Reuters, 2018)
25. Montoya Melgar, Alfredo. *Derecho del Trabajo*, 39ª ed. (Madrid: Editorial Tecnos, 2018)
26. Montoya Melgar, Alfredo. “Estabilidad en el empleo, Globalización Económica y «Flexiseguridad»”, *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, coord. José Luis Gil y Gil y José Manuel del Valle (Madrid: Ediciones Cinca, 2009)
27. Montoya Melgar, Alfredo. *La buena fe en el Derecho del Trabajo*. Discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como académico de número por el Excmo. Sr. D. Alfredo Montoya Melgar y contestación del Excmo. Sr. D. Manuel Alonso Olea (Madrid: Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 2001)
28. Ortega Lozano, Pompeyo Gabriel. “La buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo como causa de finalización de la relación laboral”, *Revista Española de Derecho del Trabajo* 213 (2018)
29. Pasco Cosmópolis, Mario. “La falta grave laboral”, *Derecho Laboral* 134 (1984)
30. Plá Rodríguez, Américo. *Curso de Derecho Laboral Tomo II Volumen I*, 3era ed. (Montevideo: Ediciones Idea, 1987)
31. Plá Rodríguez, Américo. *Los Principios del Derecho de Trabajo*, 3ª ed. (Buenos Aires: Ediciones de Palma, 1998)

32. Ramos Olivera, Julio. “El poder de dirección y las dificultades de la empresa”, *Derecho Laboral* 163 (1991)
33. Sarazá Granados, Jorge. *La Transgresión de la Buena Fe Contractual y Figuras Afines: Una Aplicación Práctica* (Navarra: Thomson Reuters Arazandi, 2014)
34. Villasmil Prieto, Humberto. *Estudios de Derecho al Trabajo*, 9ª ed. (Caracas: Universidad Católica Andrés Bello, 2001)

II. Jurisprudencia

1. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1991-000274, de las nueve horas veinte minutos del diecinueve de diciembre de mil novecientos noventa y uno.
2. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1993-140, de las ocho horas treinta minutos del ocho de julio de mil novecientos noventa y tres.
3. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1995-231, de las diez horas del veintiséis de julio de mil novecientos noventa y cinco.
4. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1995-00298, de las nueve horas cuarenta minutos del ocho de setiembre de mil novecientos noventa y cinco.
5. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1996-00190, de las nueve horas veinte minutos del veintiuno de junio de mil novecientos noventa y seis.

6. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1996-00311, de las catorce horas treinta minutos del dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y seis.
7. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1996-00387, de las nueve horas diez minutos del seis de diciembre de mil novecientos noventa y seis.
8. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1998-00063, de las diez horas diez minutos del veinticinco de febrero de mil novecientos noventa y ocho.
9. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1998-00158, de las quince horas diez minutos del nueve de julio de mil novecientos noventa y ocho.
10. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No.1998-00194, de las nueve horas treinta minutos del treinta y uno de julio de mil novecientos noventa y ocho.
11. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1998-00205, de las diez horas treinta minutos del doce de agosto de mil novecientos noventa y ocho.
12. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1998-00228, de las diez horas veinte minutos del cuatro de setiembre de mil novecientos noventa y ocho.
13. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2000-00353, de las diez horas cuarenta minutos del cinco de abril del año dos mil.
14. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2000-00925, de las diez horas treinta minutos del primero de noviembre del año dos mil.

15. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2001-00054, de las diez horas veinte minutos del veintitrés de enero del año dos mil uno.
16. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No.2001-00492, de las diez horas diez minutos del veinticuatro de agosto del dos mil uno.
17. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2002-00061, de las diez horas diez minutos del veinte de febrero del año dos mil dos.
18. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2002-00242, de las diez horas cincuenta minutos del veintidós de mayo del año dos mil dos.
19. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2002-00601, de las ocho horas treinta minutos del seis de diciembre de dos mil dos.
20. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2003-00159, de las nueve horas treinta minutos del primero de abril de dos mil tres.
21. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2003-00676, de las diez horas treinta minutos del trece de noviembre del año dos mil tres.
22. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2004-00124, de las nueve horas treinta minutos del tres de marzo de dos mil cuatro.
23. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2004-00302, de las nueve horas cuarenta minutos del cinco de mayo del año dos mil cuatro.
24. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2004-00334, de las nueve horas treinta minutos del siete de mayo del dos mil cuatro.

25. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2004-00481, de las diez horas cuarenta minutos del once de junio de dos mil cuatro.
26. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2005-00201, de las nueve horas cuarenta minutos del quince de marzo de dos mil cinco.
27. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2005-00305, de las nueve horas cinco minutos del seis de mayo de dos mil cinco.
28. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2005-00898, de las diez horas treinta minutos del dos de noviembre del año dos mil cinco.
29. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2006-00018, de las nueve horas treinta minutos del veintisiete de enero del dos mil seis.
30. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2006-00868, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del doce de setiembre del dos mil seis.
31. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2007-000384, de las diez horas veinte minutos del veinte de junio del dos mil siete.
32. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2007-000402, de las nueve horas del cuatro de julio del dos mil siete.
33. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2007-000755, de las once horas del diez de octubre del dos mil siete.
34. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2007-000857, de las diez horas treinta minutos del catorce de noviembre del dos mil siete.

35. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2007-000998, de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del diecinueve de diciembre del dos mil siete.
36. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2008-000190, de las nueve horas treinta y cinco minutos del cinco de marzo del dos mil ocho.
37. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2008-000211, de las nueve horas quince minutos del siete de marzo del dos mil ocho.
38. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2008-000569, de las nueve horas cincuenta minutos del dieciséis de julio del dos mil ocho.
39. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2009-000334, de las diez horas quince minutos del veintinueve de abril de dos mil nueve.
40. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2010-000527, de las nueve horas cuarenta y dos minutos del nueve de abril de dos mil diez.
41. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2010-001269, de las quince horas dieciséis minutos del nueve de setiembre de dos mil diez.
42. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2011-000373, de las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de mayo de dos mil once.
43. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2011-000461, de las trece horas treinta minutos del tres de junio de dos mil once.
44. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2011-000577, de las diez horas treinta minutos del veinte de julio de dos mil once.

45. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2012-000079, de las nueve horas cincuenta minutos del ocho de febrero de dos mil doce.
46. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2012-000194, de las diez horas veinticinco minutos del dos de marzo de dos mil doce.
47. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2012-000416, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del cuatro de mayo de dos mil doce.
48. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2012-000487, de las diez horas cinco minutos del primero de junio de dos mil doce.
49. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2012-000656, de las nueve horas cinco minutos del diez de agosto de dos mil doce.
50. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2012-001126, de las diez horas cuarenta y cinco minutos del doce de diciembre de dos mil doce.
51. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2013-000855, de las diez horas quince minutos del primero de agosto de dos mil trece.
52. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2013-001283, de las diez horas cinco minutos del ocho de noviembre de dos mil trece.
53. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2014-000130, de las ocho horas treinta minutos del doce de febrero de dos mil catorce.
54. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2014-000417, de las nueve horas treinta y cinco minutos del dos de mayo de dos mil catorce.

55. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2014-000631, de las nueve horas cuarenta minutos del veintisiete de junio de dos mil catorce.
56. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2014-001070, de las diez horas del treinta y uno de octubre de dos mil catorce.
57. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-000163, de las once horas diez minutos del once de febrero de dos mil quince.
58. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-000488, de las nueve horas treinta y cinco minutos del ocho de mayo de dos mil quince.
59. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-000601, de las nueve horas veinticinco minutos del cinco de junio de dos mil quince.
60. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-000689, de las catorce horas veinticinco minutos del treinta de junio de dos mil quince.
61. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-000977, de las diez horas cuarenta minutos del nueve de setiembre de dos mil quince.
62. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-001162, de las nueve horas treinta y cinco minutos del veintiuno de octubre de dos mil quince.
63. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-001164, de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del veintiuno de octubre de dos mil quince.
64. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-001275, de las diez horas cinco minutos del dieciocho de noviembre de dos mil quince.

65. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-001335, de las nueve horas treinta y cinco minutos del cuatro de diciembre de dos mil quince.
66. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-000588, de las diez horas veinte minutos del diez de junio de dos mil dieciséis.
67. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-000017, de las diez horas quince minutos del ocho de enero de dos mil dieciséis.
68. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-000440, de las nueve horas treinta y cinco minutos del once de mayo de dos mil dieciséis.
69. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-000819, de las diez horas cincuenta minutos del tres de agosto de dos mil dieciséis.
70. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-001286, de las diez horas del veintitrés de noviembre de dos mil dieciséis.
71. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2017-000107, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del veintisiete de enero de dos mil diecisiete.
72. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2017-000199, de las diez horas cincuenta y cinco minutos del quince de febrero de dos mil diecisiete.
73. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2017-000365, de las doce horas treinta y cinco minutos del ocho de marzo de dos mil diecisiete.
74. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2017-000495, de las diez horas cuarenta minutos del veintinueve de marzo de dos mil diecisiete.

- 75.** Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2017-000620, de las diez horas diez minutos del doce de mayo de dos mil diecisiete.
- 76.** Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2017-001024, de las quince horas veinticinco minutos del veintiséis de julio de dos mil diecisiete.
- 77.** Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2017-001032, de las dieciséis horas cinco minutos del veintiséis de julio de dos mil diecisiete.
- 78.** Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2017-001991, de las nueve horas treinta y cinco minutos del veinte de diciembre de dos mil diecisiete.
- 79.** Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2018-000527, de las diez horas veinte minutos del dieciséis de marzo de dos mil dieciocho.
- 80.** Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2018-000539, de las diez horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.
- 81.** Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2018-000558, de las once horas cuarenta y cinco minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.
- 82.** Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2018-000705, de las nueve horas cuarenta minutos del veinticinco de abril de dos mil dieciocho.
- 83.** Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2018-001056, de las diez horas del veintiocho de junio de dos mil dieciocho.
- 84.** Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2018-001272, de las doce horas cuarenta y cinco minutos del veinte de julio de dos mil dieciocho.

85. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2018-001454, de las diez horas treinta y cinco minutos del veinticuatro de agosto de dos mil dieciocho.

86. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2019-000255, de las diez horas quince minutos del siete de marzo de dos mil diecinueve.

87. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2019-000384, de las nueve horas treinta y cinco minutos del veintinueve de marzo de dos mil diecinueve.

III. Normativa nacional

1. *Código Civil*, 28 de setiembre del año 1887.

2. *Código de Trabajo de Costa Rica*, 27 de agosto del año 1943.

3. *Constitución Política de la República de Costa Rica*, 7 de noviembre del año 1949.

IV. Normativa española

1. *Real Decreto 1382/1985*, de 1 de agosto de 1985.

2. *Real Decreto 1620/2011*, de 14 de noviembre de 2011.