

Las causales de despido establecidas en el Código de Trabajo que generan responsabilidad penal

Jorge Olaso Álvarez (*)

(*) Máster en Derecho del Trabajo y la Seguridad Social

RESUMEN

La potestad de sancionar conductas que vayan en contra del ordenamiento jurídico, es propia no solo del Derecho Penal, sino también todo Derecho Positivo que cuenta con normas que fijen un comportamiento determinado a cargo de los sujetos. Bajo este punto de vista, la sanción de conductas que surgen en el desarrollo de la relación laboral, tienen como génesis la aplicación de la potestad disciplinaria de la parte empleadora, como acreedor de la prestación de servicios que debe brindar el trabajador. No obstante, el ejercicio del despido como sanción no es un derecho ilimitado de la parte patronal sino que debe ser ejercida conforme a las normas que establecen cuáles faltas pueden ser castigadas aplicando esta potestad.

I.- INTRODUCCIÓN: En este trabajo desarrollaré el tema de la potestad sancionatoria y sus manifestaciones tanto en materia penal como en laboral; asimismo señalaré ciertas situaciones en las que ambas materias se vinculan, como lo es el caso de los efectos de la cosa juzgada de la sentencia firme dictada en materia penal, el principio non bis in ídem como límite a la potestad sancionatoria y la prescripción de la acción penal y de la acción de despido.

II.- LA RELACION ENTRE LA POTESTAD SANCIONATORIA LABORAL Y LA DEL DERECHO PENAL: El desarrollo de la sociedad guarda una relación íntima con la evolución de las normas de convivencia social. Desde tiempos inmemoriales, el ser humano comprendió que su subsistencia dependía del establecimiento de normas de conducta que permitieran la convivencia armoniosa de los miembros de la colectividad. En los albores del ser humano este vivió

sometido bajo regímenes de asociación patriarcal o matriarcal¹. Posteriormente, como un instrumento para facilitar la convivencia social de un grupo, surgieron normativas de cumplimiento obligatorio tendientes a regular las conductas de los sujetos que conformaban el grupo. Asimismo, surgió una autoridad cuya finalidad esencial era la de velar por el cumplimiento obligatorio de esas normas². Esto sucede así, porque el desarrollo de una sociedad, depende de la existencia de un ordenamiento jurídico que haga posible la convivencia social, a través de normas que tutelen los derechos fundamentales. Bajo esta perspectiva, el interés de todo Estado va dirigido a regular la convivencia social, para así lograr la armonía de la colectividad. Esta armonía se logra a través de un ordenamiento que regule las distintas situaciones que se puedan presentar en los conflictos propios que genera la vida en comunidad. En este desarrollo de la normativa dirigida a la solución de conflictos, algunos autores sostienen que las primeras normas que se dictaron iban dirigidas a reprimir o prohibir determinadas conductas. Un autor clásico en el campo del derecho penal, como lo es Francesco Carrara, señala que el primer instante de creación de toda sociedad va unido con la institución de normas “prohibitivas” y “represivas”, siendo la finalidad de éstas últimas la de sancionar el incumplimiento de una norma de prohibición³. Con fundamento en lo expuesto por el citado autor, se puede llegar a afirmar que, en todas las demás ramas del derecho, existen manifestaciones de normas de carácter prohibitivo y sancionatorio. Esta hipótesis se comprueba si analizamos que ese antecedente del carácter coactivo del derecho, se encuentra presente en las distintas ramas del ordenamiento jurídico (como lo es el derecho laboral, el administrativo, el civil y el de familia). Esto sucede así porque la lesión a los bienes jurídicos tutelados se puede dar en todos los campos del derecho.

¹Carrara, Francesco, *Programa del Curso de Derecho Criminal. Edición facsimilar patrocinada por el Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la prevención del delito y el tratamiento del delincuente*, San José, Editorial Jurídica Continental, 2000, t. I, p. 8.

²Ídem.

³Carrara, Francesco, *op.cit.*, p. 13.

III.- LA POTESTAD SANCIONATORIA DEL EMPLEADOR EN MATERIA

LABORAL: El empleador o la empleadora como titular de la relación laboral tienen la potestad de sancionar el incumplimiento grave por parte de la parte trabajadora⁴. Así, el incumplimiento de esa parte la hace incurrir en una responsabilidad, lo cual faculta a la persona empleadora para aplicar una amplia gama de sanciones, siendo las más grave de ellas el despido disciplinario⁵. La naturaleza jurídica de la acción de despido ha sido objeto de estudio de muchos autores en materia laboral. No obstante, la doctrina más reciente se divide en dos vertientes. La primera conceptualiza el despido como un efecto propio de la resolución contractual (tesis civilista), en tanto que la otra identifica el despido con una sanción ante una falta laboral⁶. Es esta segunda hipótesis la que en la actualidad tiene una mayor acogida. Esto sobre todo porque resulta más razonable para explicar el nexo causal que debe existir entre la conducta cometida y la sanción aplicada, de acuerdo a parámetros de tipicidad y de legalidad. Alfredo Montoya Melgar, al comentar la legislación española señala que

⁴*El despido, en cuanto supone la ruptura definitiva del contrato de trabajo, es la más grave sanción que el empresario puede imponer a los trabajadores a su servicio...* Lujan Alcaraz, José, "Algunas Reflexiones sobre el Principio de Proporcionalidad en la Calificación del Despido", en Gárate Castro, Javier (editor), *Cuestiones Actuales Sobre El Despido Disciplinario*, Madrid, Santiago de Compostela, 1997, p 23.

⁵*El incumplimiento de sus obligaciones laborales hace incurrir al trabajador en responsabilidad, cuya onerosidad dependerá de la gravedad de falta. Los más graves incumplimientos atraen sobre sí, consecuentemente las más graves 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, adjetivado como disciplinario en atención a su propósito punitivo...* Montoya Melgar, Alfredo, "La Extinción del Contrato por Voluntad del Empresario", en Ardón Acosta, Víctor (comp.), *El Despido por Causas Objetivas y Disciplinarias*, San José, Escuela Judicial, 1999, p. 208.

⁶*La naturaleza jurídica del acto de despido ha sido analizada desde dos distintas perspectivas: pensándose que el despido es una reacción contra un incumplimiento contractual, consistente en la resolución del contrato...o que se trata de una sanción disciplinaria jurídico-privada con la que se pena una falta laboral. En la primera interpretación, el despido quedaría explicado a través de la pura técnica de la extinción de la relación obligatoria recíproca; en la segunda a través de la técnica del poder disciplinario del empresario...* Ibídem p. 209.

*“...la relación de conductas del trabajador merecedoras de despido- tradicional en nuestro Derecho del Trabajo debe de entenderse, en su contexto disciplinario, a la luz de los principios de legalidad y tipicidad peculiares del orden penal y del sancionador administrativo...”*⁷. Bajo este orden de ideas, al igual que en derecho penal solo se tipifican aquellas conductas que configuran algún delito o contravención a las cuales se les sanciona con alguna pena, en el derecho laboral, también existen faltas que se encuentran tipificadas y que pueden ser sancionadas recurriendo al poder disciplinario de la parte empleadora. También el autor Carlos Carro Zúñiga, señala que el ejercicio de la potestad disciplinaria del patrono guarda relación con el principio de “causalidad objetiva” entre los hechos constitutivos de la falta y el despido, lo que no es ni más ni menos, que la existencia de un nexo causal entre la conducta tipificada y la sanción⁸. Esta tesis no solo es seguida por la doctrina laboral. Autores en materia penal, como Armin Kaufman, indican que no se debe hacer una diferencia entre las conductas que configuran un delito y aquéllas que, además de esto, también pueden generar una sanción tanto laboral, como civil o administrativa⁹. Por esto es que existen conductas generadas dentro del desarrollo de la relación laboral que se

⁷Ibídem p. 210.

⁸*“Es necesario que la decisión de la empresa de ponerle término al contrato de trabajo por medio del despido justificado, sea una consecuencia inmediata y directa de la falta grave o suficiente en que incurrió el trabajador...”*Carro Zúñiga, Carlos, *Las Justas Causas de Despido en el Código de Trabajo y Jurisprudencia*, San José, Editorial Juritexto, 1992, p. 11.

⁹En este sentido, Alfredo Chirino Sánchez en su artículo “*Las Contravenciones y el Ámbito Sancionatorio del Derecho Penal*” cita lo siguiente “*...no podemos decir que se violentan normas en lo civil y otras muy diferentes en lo penal, en lo fiscal y en lo administrativo. Siguiendo lo dicho por BINDING retomado por ARMIN KAUFMANN, debemos concluir que se trata en todo caso de un mismo sistema de normas pertenecientes al Derecho Público. Siendo entonces posible que aunque nos hallemos en el ámbito del derecho privado, la violación de determinados articulados nos lleva a valorar comportamientos atentatorios de normas de Derecho Público aunque se refieran a conductas contempladas estrictamente en codificaciones del Derecho Privado, aparte de recordar la dificultad de separar ambas ramas con la prístina claridad que los juristas desearían..”*. Chirino Sánchez, Alfredo, “*Las Contravenciones y el Ámbito Sancionatorio del Derecho Penal*”, *Jurisprudencia Crítica*, San José, ILANUD, 1989, pp. 50-51.

encuentren tipificadas en las codificaciones laborales y penales, y que pueden ser sancionadas con el ejercicio de la potestad disciplinaria por parte del empleador o de la empleadora y, a su vez, ser sancionadas por el Estado como conductas típicas, antijurídicas y culpables. En consecuencia, en la experiencia cotidiana de los y de las operadores del derecho se presentan casos en los que es evidente la relación entre la materia laboral y el campo penal, debido a la existencia en ambos ordenamientos de normas que tipifican una misma conducta considerándola como un delito y a su vez como una falta sancionable por la parte empleadora. La Sala Constitucional se ha pronunciado sobre el tema, indicando que existe una línea muy tenue entre lo que constituye la tipicidad en materia penal y las faltas sancionadas por el empleador de acuerdo al ejercicio de la poder disciplinario. La Sala señaló:

Puede afirmarse que el principio de tipicidad constituye un principio fundamental en la responsabilidad disciplinaria, pero no en la misma forma que en ámbito jurídico-penal, ya que los principios "nullum crimen sine lege", "nullum poena sine lege" no tienen la rigidez y exigencia que les caracteriza en el derecho penal sustantivo, por cuanto la actividad sancionatoria de índole penal y la de índole disciplinaria corresponden a campos jurídicos diferentes, y los parámetros de discrecionalidad que son propios del ejercicio de la potestad disciplinaria administrativa son más amplios que los de la potestad sancionatoria penal del Estado(...) En el derecho disciplinario, en razón del fin que persigue, cual es la protección del orden social general, y de la materia que regula, -la disciplina-, la determinación de la infracción disciplinaria es menos exigente que la sanción penal, ya que comprende hechos que pueden ser calificados como violación de los deberes del funcionamiento, que en algunas legislaciones no están especificados, y, en otras, sí. De manera que, el ejercicio de este poder es discrecional, de allí que proceda aplicar sanciones por cualquier falta a los deberes funcionales, sin

necesidad de que estén detalladas concretamente como hecho sancionatorio, por lo cual, la enumeración que de los hechos punibles se haga vía reglamentaria no tiene carácter limitativo. Motivado en la variedad de causas que pueden generar su aplicación, en la imprecisión frecuente de sus preceptos y en la esfera de aplicación, no siempre es orgánico ni claro en la expresión literal, razón por la cual puede sancionarse discrecionalmente las faltas no previstas concretamente, pero que se entienden incluidas en el texto, siempre y cuando resulten de la comprobación de la falta disciplinaria, mediante un procedimiento creado al efecto. La falta o infracción disciplinaria se ha definido diciendo que es una violación al funcionamiento de cualquier deber propio de su condición, aún cuando no haya sido especialmente definida aunque si prevista. Los hechos determinantes de las faltas disciplinarias son innumerables, pues dependen de la índole de los comportamientos o conductas de los sujetos "subordinados", comportamientos o conductas en verdad ilimitados en número dada su variedad; por ello se deduce la existencia de tres elementos de la falta disciplinaria: 1.- un elemento material: que es un acto o una omisión; 2.- un elemento moral: que es la imputación del acto a una voluntad libre; y 3.- un elemento formal: que es la perturbación al funcionamiento del servicio o afección inmediata o posible de su eficacia.¹⁰

A continuación analizaré los efectos generados por una sentencia penal, en relación con el ejercicio de la potestad sancionatoria de la parte empleadora; posteriormente, desarrollaré el principio constitucional del non bis in ídem como un límite a la potestad sancionatoria tanto penal como laboral, para finalizar con un análisis de la prescripción como instrumento extintivo del poder sancionatorio.

¹⁰Voto n.º 5594-1994 de la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia.

IV.- LOS EFECTOS DE LA SENTENCIA DICTADA EN SEDE PENAL EN RELACION CON EL CAMPO LABORAL: El artículo 141 del Código Procesal Penal, distingue las resoluciones judiciales en providencias, autos o sentencias¹¹. Los efectos procesales de una sentencia penal en el campo laboral, se establecen en el artículo 164 del Código Procesal Civil –aplicable a la materia laboral conforme al numeral 452 del de Trabajo-. Esta norma, en lo que nos interesa, señala que las sentencias firmes de los tribunales penales producen cosa juzgada material para o contra toda persona, indistintamente y de manera absoluta, cuando decidan: 1) si la persona a quien se le imputan hechos que constituyen una infracción penal, es o no el autor de ellos; 2) si esos hechos le son imputables desde el punto de vista de la ley penal y; 3) si ellos presentan los caracteres requeridos para la aplicación de tal o cual disposición de aquella ley. Asimismo, el artículo en cuestión resalta la circunstancia de que, la sentencia dictada en sede penal que no cumpla con ninguna de esos tres supuestos no producirá efectos de cosa juzgada material, a menos que en el proceso hubiera intervenido la víctima o el damnificado. Los efectos de la sentencia dictada en sede penal, con fundamento en esa norma, han provocado una interpretación por parte de los Tribunales laborales, sobre todo en lo que concierne a ciertas faltas cometidas por el trabajador que tienen su génesis en la relación laboral pero que, por un lado, pueden generar responsabilidad penal, aparte del ejercicio de la potestad sancionatoria por parte del empleador o empleadora. El numeral 81 del Código de Trabajo establece una serie de causales de despido que a su vez constituyen conductas típicas, antijurídicas y culpables que pueden generar responsabilidad a la persona trabajadora. Así tenemos que, entre muchas otras conductas esa norma establece como causas justificadas de despido: a) las conductas abiertamente inmorales del trabajador o trabajadora, o aquellas conductas en que él o ella acude a las injurias, calumnias o a las vías de hecho en contra de la persona empleadora; b) cuando la persona trabajadora cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero o compañera ,

¹¹Arroyo Gutiérrez, José Manuel y Rodríguez Campos, Alexander, *Lógica Jurídica y Motivación de la Sentencia Penal*, 2ª ed., San José, Editorial Jurídica Continental, 2002, p. 45.

durante el tiempo que se ejecuten los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la indisciplina y se interrumpan las labores; y, d) cuando el trabajador o la trabajadora cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo de la parte patronal 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. En la práctica cotidiana del juzgador o de la juzgadora en materia laboral se presentan múltiples casos en los que, la parte empleadora, además de despedir sin responsabilidad patronal al trabajador por incurrir en alguna conducta sancionada en estos incisos, formula la correspondiente denuncia penal ante las autoridades pertinentes, con el fin de que el mismo sea sancionado también por los tribunales penales. En razón de esto y por ser la vía penal muchas veces más expedita que la laboral, se da el supuesto de que cuando el juzgador o la juzgadora de trabajo se encuentra dictando el fallo, arriba a los autos una sentencia dictada por un Tribunal Penal en la que se absuelve de toda pena y responsabilidad a la persona trabajadora por la conducta que generó su despido. Esto hace surgir un alegato de la parte actora, con respecto a que, al constituir cosa juzgada lo decidido por la decisión de la autoridad jurisdiccional penal, no es posible tampoco aplicar esa conducta como fundamento para justificar el despido. En casos como el anterior, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de forma reiterada, ha indicado que existe un deslinde entre la responsabilidad penal generada por la comisión de un delito y los efectos que esa misma conducta provoca en el desarrollo de la relación laboral. El voto n.º 506-2000 dictado por dicha Sala a las catorce horas veintidós minutos del diecinueve de mayo del dos mil, es un reflejo claro de este criterio. En ese caso, el actor, quien laboraba para el Ministerio de Seguridad Pública, fue despedido presuntamente por haber cometido los delitos de abuso de autoridad, allanamiento ilegal y robo agravado. En sede penal, el Tribunal de Juicio de Puntarenas, lo había absuelto por la comisión de esos ilícitos. La Sala Segunda indicó:

Resulta acertada la afirmación del ad quem de que la jurisdicción penal y la laboral son diferentes y que no dependen la una de la otra. En primer lugar, en casos como éstos, desde el punto de vista del Derecho de Trabajo, de lo que se trata es de dilucidar si existe o no la comisión de la falta laboral que puede acarrear la sanción disciplinaria del despido; mientras en el ámbito penal, lo que se investiga es la constatación de la tipicidad, la antijuridicidad y la culpabilidad de una conducta, previamente definida por la ley como delictual, es decir, la finalidad es distinta y, por ello, un fallo en una materia, no puede hacer instancia en la otra. La corriente jurisprudencial de esta Sala ha expresado la aludida independencia, siendo los fallos más recientes las sentencias números 12, de las 14:00 horas, del 31 de enero de 1990; 53 de las 8:30 horas, del 4 de mayo de 1990; 157, de las 9:30 horas, del 24 de octubre de 1990; 156, de las 9:00 horas, del 13 de setiembre de 1991; 158, de las 9:20 horas, del 15 de julio de 1992; y, la 22, de las 9:40 horas, del 29 de enero de 1993.¹²

También se puede dar la situación de que en el proceso penal se declara que existe culpabilidad de la persona imputada en la comisión del delito, lo cual a su vez, evidentemente genera que en materia laboral se pueda disponer de su despido sin responsabilidad patronal. En el voto n.º 97-2001, dictado a las ocho horas cuarenta minutos del nueve de febrero del año dos mil uno es un fiel reflejo de esta situación. El actor era un trabajador de la Caja Costarricense del Seguro Social, que fue sancionado con un despido disciplinario, ante la sola denuncia penal por la supuesta comisión del delito de abusos deshonestos. Posteriormente, fue condenado con base en ese delito. Si bien es cierto, al momento del despido, únicamente se contaba con la interposición de la denuncia, el dictado de la sentencia firme en contra del trabajador tuvo eficacia de cosa juzgada material para ratificar la justificación de su despido. Específicamente, la Sala indicó:

¹²Voto n.º 506-2000 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

En el caso concreto, tal y como se indicó, al actor se le imputó, entre otros, el delito de abusos deshonestos, en perjuicio de una menor de edad. En el expediente disciplinario se encuentran fotocopias de piezas del expediente penal, entre ellas, el acta de reconocimiento del actor por parte de la víctima del abuso, la declaración de ésta, así como las deposiciones de los Oficiales judiciales encargados de la investigación. Estos últimos relataron el operativo que culminó con su detención, gracias a la individualización que de él hiciera la menor (folios 21 a 22, 114 a 115, 144 a 148, 175 a 176, 184 a 185). La existencia de aquel proceso penal, las pruebas constantes en él que involucraban al demandante en la delincuencia atribuida, razonablemente justificaron que, la demandada, objetivamente le perdiera la confianza. Si bien es cierto, en calidad de prueba directa sólo existía la declaración de la víctima, ésta se puede estimar suficiente, tomando en cuenta que en este tipo de delincuencias, no se puede pretender tener siempre y en todos los casos testigos presenciales de la comisión del ilícito y su responsable, porque, precisamente, el agente obra en la clandestinidad, actuando en perjuicio de personas indefensas, vulnerables y fácilmente manipulables; a efecto, de garantizar la impunidad de su reprochable hecho. Por otra parte, es claro que en aquel proceso habían elementos de prueba importantes en su contra; destaca la declaración de la víctima, la cual no podía tildarse de contraria a la verdad, por no existir otros elementos, de los cuales se pueda deducir que lo relatado por ella a los Oficiales y a las autoridades jurisdiccionales, tuvieran por propósito dañar al actor. Esa conclusión se refuerza, con el hecho de que, el actor en ese proceso ni en el presente, objetó la existencia de los abusos, aunque sí la identificación de la persona responsable. El acto administrativo de despido se fundó, como se indicó, en el expediente penal, con vista en el auto de procesamiento

para entonces decretado contra el servidor. De acuerdo al análisis realizado, la Sala comparte la certeza de los hechos que lo sustentaron, a saber, el involucramiento del trabajador en la causa, lo cual, luego se tornó indiscutible, al recaer sentencia condenatoria definitiva y firme en la materia penal (folios 128 a 131), es decir, con carácter de cosa juzgada material, en cuanto a que el demandante fue el autor del delito de abusos deshonestos que se le achacaba.¹³

A pesar de que hasta ahora he hecho referencia a resoluciones que se refieren a delitos cometidos por la persona trabajadora que encierran una grave penalidad, dado que son sancionados con penas privativas de libertad, existe también la posibilidad de que el despido se basa en conductas que –en derecho penal-, de acuerdo a la lesión del bien jurídico tutelado pueden ser calificados como simples “bagatelas”. Así, por ejemplo la sustracción de un paquete de baterías o de los fluorescentes utilizados en el negocio de la parte empleadora que, a lo sumo podrían ser calificadas como meras contravenciones, en derecho laboral, configuran una infracción al contenido ético del vínculo laboral y pueden ser sancionadas con el despido¹⁴. La doctrina laboral señala que, en materia de sustracción o apropiación indebida, no cabe analizar como circunstancia atenuante el escaso valor económico de lo apropiado, dado que lo importantes es la vulneración a la lealtad propia del vínculo laboral, independientemente, del daño causado¹⁵.

¹³Voto n.º 97-2001 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

¹⁴Como ejemplo de esto tenemos las sentencias dictadas por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia números 137-84 y 6-85. En la primera la Sala analiza que la sustracción de un cuarto de mantequilla por parte de la trabajadora constituye una falta que permite dar por terminado el contrato de trabajo. En la segunda sentencia, se analiza que el haber robado una caja de preservativos del negocio del empleador también constituye una conducta que puede ser sancionada con el despido.

¹⁵Escudero, J. F. et al., *El Principio de Buena Fe en el Contrato de Trabajo*, Barcelona, Editorial Bosch, 1996, p. 125.

V.- LA APLICACIÓN DEL PRINCIPIO “NON BIS IN ÍDEM” EN MATERIA

LABORAL: El artículo 42 de la Constitución Política, en lo que nos interesa, establece que nadie puede ser juzgado más de una vez por un mismo hecho punible. Este principio constitucional a pesar de que podría pensarse que únicamente tiene aplicación en el derecho penal también se establece como un límite a la potestad sancionatoria de la parte patronal. La norma consiste en la prohibición de que la misma persona no puede ser sancionada más de una vez por un mismo hecho¹⁶, por lo que, en principio, consiste en un límite a la potestad sancionatoria del Estado. El Doctor Carlos Chinchilla Sandí, al comentar la norma en cuestión, señala que se trata de un principio de justicia penal, cuyos requisitos generales son la identidad personal, la identidad objetiva y la identidad de causa o de pretensión punitiva¹⁷. Asimismo, señala que por identidad personal, se debe entender que la persona que se pretende sancionar es la misma que con anterioridad fue sancionada. La identidad objetiva implica que la conducta que se le endilga a la persona también sea la misma, o sea que el hecho acusado sea el mismo. Por último, la identidad de la causa o pretensión punitiva, se refiere a una diversidad de procesos en los que se examine el mismo comportamiento para ejercer una misma potestad sancionatoria¹⁸. Si analizamos con detenimiento los requisitos para la aplicación de este principio, debemos concluir que el mismo no resulta infringido en caso de que el trabajador o la trabajadora resulten sancionados en sede penal y a la vez generan sanciones por su empleador o empleadora por la misma conducta. Esto evidentemente porque no existe una identidad de pretensión punitiva, puesto que, evidentemente en el caso de la sanción penal tiene su origen en una conducta típica, antijurídica y culpable que infringe un bien jurídico tutelado generando una desarmonía social. En tanto que la potestad sancionatoria de la parte empleadora tiene su origen en el poder de dirección de la relación laboral. En materia laboral, el principio en cuestión se

¹⁶Cheves Aguilar, Nazira et al., *Constitución Política Comentada de Costa Rica*, México, Editorial McGraw-Hill Interamericana S.A., 2001, p. 154.

¹⁷Ibídem p. 155.

¹⁸Ibídem.

manifiesta en el hecho de que la persona trabajadora no puede ser sancionada dos veces por la misma falta. Al respecto, Cabanellas indica: *"Inspirándose en el Derecho Penal, o integrándose más bien en el más genérico Derecho Sancionador en todas sus dimensiones y esferas, en el Derecho Laboral rige el principio Non bis in idem, que impide penar dos veces una misma trasgresión, que transformaría en ensañamiento la justicia condigna"*¹⁹. Esta hipótesis se ha mantenido en distintos pronunciamientos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, por lo que, en caso de que el trabajador o la trabajadora sea sancionado en sede laboral dos veces por la misma falta, conlleva a que el despido se torne en injustificado, con las consiguientes consecuencias de tipo económico (Votos de esa Sala n.º 16, de las 14:30 horas, del 22 de enero de 1997; 265, de las 10:10 horas, del 3 de setiembre de 1999; y, 250 de las 10:00 horas, del 25 de febrero del 2000; así como el 199, de las 9:40 horas, del 4 de abril del 2001).

VI.- EL INSTITUTO DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA FALTA EN MATERIA PENAL Y EN MATERIA LABORAL: En el campo penal, cuando se comete un delito o una contravención, surge la necesidad del Estado de investigar y sancionar al encartado con la imposición de una pena o una medida de seguridad²⁰. Esta potestad punitiva del Estado está sujeta al tiempo, dado que el transcurso del mismo puede hacer nugatorio la potestad de investigar y de aplicar una sanción para reprimir la conducta ilícita. Desde este punto de vista, la prescripción consiste en la extinción de la potestad punitiva del Estado, generada por el transcurso del

¹⁹Cabanellas, Guillermo, *Compendio De Derecho Laboral*, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, t. I, p. 752.

²⁰"...la acción penal toma así su esencia de la función del Estado, la cual no puede conformarse con el solo "poder" de castigar, sino que tiende a actuarse y a realizarse en los casos concretos. De donde que la acción penal no es otra cosa que la potestad punitiva del Estado actuando para llegar, de la simple facultad de castigar, al castigo efectivo del culpable...".Vera Barros, Oscar N., "La Prescripción Penal en el Código Penal", citado por Redondo Gutiérrez, Carlos Luis, "Prescripción de la Acción Penal. Causales De Interrupción", *Jurisprudencia Crítica*, San José, ILANUD, 1989, p. 183.

tiempo establecido en la normativa²¹. Dicha extinción de la potestad sancionatoria del Estado, es justificada por diversas corrientes. Para unos, el fundamento de la prescripción tiene razones de carácter procesal, puesto que, como producto del tiempo transcurrido se altera o se extinguen los efectos de la prueba. Algunos opinan que más bien por el transcurso del tiempo, la sociedad, olvida la intranquilidad provocada por la comisión del delito, así como también el interés de satisfacer a la persona que figura como víctima, situación que produce que carezca de interés el sancionar a la persona autora de la conducta delictiva²². El artículo 30, inciso e), del Código Procesal Penal establece que una de las causas de extinción de la acción penal es la prescripción. Igualmente, el artículo 31 ibídem, establece que, en caso de no haberse iniciado la persecución penal, la acción prescribirá: A) al transcurrir un plazo igual al máximo de la pena, en los delitos sancionables con prisión, pero en ningún caso podrá exceder de diez años ni ser inferior a los tres y, B) a los dos años, en los delitos sancionables solo con penas no privativas de libertad y en las faltas o contravenciones. El artículo 33 ibídem señala una serie de causales por las que ese plazo general de la prescripción puede reducirse a la mitad. Entre esas causales de reducción, tenemos a) la comparecencia a rendir declaración indagatoria, en los delitos de acción pública; b) la presentación de la querrela, en los delitos de acción privada; c) la resolución que convoca a la audiencia preliminar; d) el señalamiento de la fecha para el debate; e) cuando la realización del debate se suspenda por causas atribuibles a la defensa, con el propósito de obstaculizar el desarrollo normal de aquel, según la declaración que efectuará el tribunal en resolución fundada; y f) el dictado de la sentencia, aunque no se encuentre firme. Nuestra intención es la de

²¹*“El Estado, en este caso, abdica el ejercicio de la potestad punitiva y el derecho a aplicar la pena establecida. Al fenecer la acción por el decurso temporal, arrastra tras sí la imposibilidad de hacer efectiva la pretensión sancionatoria del Estado al caso de que se trate...”*.Ibídem p. 184.

²²Cuello Calón, apoyado en Merkel, Graud, Manzini y Liszt, sostiene la tesis de que *“el fundamento de la prescripción no debe buscarse en una fuerza mística o destructora del derecho, sino en el hecho de que el orden jurídico, que tiene como misión la realización de fines prácticos, se ha tenido presente el poder de los hechos”* Cuello Calón, E. T. *Derecho Penal I. Parte General*. 17^a. Ed., Barcelona, Bosch, 1975, v. II, p. 759.

señalar cuáles son las normas que rigen la prescripción en materia penal, y no la de desarrollar exhaustivamente este tema, dado que, el mismo por sí solo ha generado una serie de pronunciamientos jurisprudenciales encontrados entre el Tribunal de Casación Penal y la Sala Tercera de la Corte Suprema de Justicia, específicamente en lo que concierne a las causales de interrupción que establece el numeral 33 citado. Por otro lado, la prescripción de la potestad sancionatoria en materia laboral se produce cuando la parte empleadora deja transcurrir el plazo para sancionar la falta en que ha incurrido el trabajador o la trabajadora. El numeral 603 del Código de Trabajo establece que: *“Los derechos y las acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación, o en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria”*. Esta norma resulta aplicable a las relaciones de empleo privado, dado que, el régimen de la prescripción de la acción de despido, con respecto a los funcionarios o las funcionarias de la Administración que administran la Hacienda Pública, fue modificado por el numeral 71 de la Ley n.º 7428- Ley Orgánica de la Contraloría General de la República. Este plazo prescriptivo de la potestad de despido se comienza a computar a partir de que la parte empleadora tenga un conocimiento directo de la comisión de la falta del trabajador o de la trabajadora. En los casos en que sea requerido un procedimiento disciplinario para ordenar el despido, el plazo prescriptivo se comienza a computar a partir de que el órgano que va a tomar la decisión definitiva tenga conocimiento del proceso disciplinario.

Al respecto, en un caso en el que se ventilaba el despido disciplinario de un funcionario judicial, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante voto número 214 de las diez horas cuarenta minutos del catorce de febrero del dos mil, indicó:

Constituye un error de interpretación el indicar que la decisión del Tribunal de la Inspección Judicial, por sí sola, causa la finalización del procedimiento disciplinario, puesto que, como fue explicado líneas

atrás al tener la Corte Plena la facultad de modificar o confirmar esa resolución es a partir de que ella se encuentra en posición de decidir que comienza a computarse el plazo de prescripción de la acción de despido, más aún si tomamos en cuenta que la resolución de la Inspección Judicial fue recurrida por el propio actor ante Corte Plena. En consecuencia, fue a partir de que el expediente fue recibido por la Secretaría de la Corte que comenzó a correr el plazo prescriptivo²³.

En conclusión, podemos señalar que la prescripción de la acción penal goza de plazos más largos, en relación con los plazos de prescripción de la potestad sancionatoria en materia laboral, aun tomando en cuenta lo establecido en las relaciones de empleo público, referentes a los empleados que administren fondos pertenecientes a la Hacienda Pública.

VII.- LAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN CAUSALES DE DESPIDO PERO QUE A LA VEZ PUEDEN GENERAR RESPONSABILIDAD PENAL:

a. - LAS CONDUCTAS ABIERTAMENTE INMORALES:

El numeral 81, inciso a, del Código de Trabajo establece como causal de despido la circunstancia de que la parte trabajadora se conduzca, en sus labores, en forma abiertamente inmoral. Para entender el contexto de esta falta debemos antes explicar lo que constituye el llamado “*contenido ético del contrato de trabajo*”. El artículo 19 del Código de Trabajo establece 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. La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha indicado que “...*existen normas de conducta que son inherentes a la conciencia leal y honrada de las personas, y que constituyen una obligación consustancial de la obligación de hacer, proyectada sobre el comportamiento de los contratantes. La confianza responde a un principio*

²³Voto n.º 214-2000 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

*fundamental que informa todo el derecho de las obligaciones y que disciplina la conducta del sujeto en sus relaciones jurídicas con los demás...'*²⁴.

Desde este punto de vista, serán conductas inmorales aquellas que son contrarias con los preceptos morales o de las buenas costumbres imperantes en un momento dado. Como ejemplo, de conductas inmorales, la Sala Segunda, ha indicado que el hecho de que un trabajador se haya levantado su gabacha y le haya mostrado a una compañera de trabajo una imitación de un miembro sexual masculino, constituye una conducta abierta inmoral que incluso atenta contra la Convención Americana sobre Derechos Humanos, la Convención Interamericana para Prevenir, Sancionar y Erradicar la Violencia contra la Mujer (Convención Belem Do Para"), y la Ley contra el Hostigamiento Sexual en el Empleo y la Docencia citada²⁵. Esta conducta perfectamente pudo haber calificada como una contravención contra las buenas costumbres, al tratarse de la ejecución de actos obscenos o exhibiciones indecorosas o deshonestas. El Código Penal establece una serie de contravenciones que se denominan "*Contravenciones contra las buenas costumbres*", entre las que se encuentran muchas conductas que podían ser calificadas como "abiertamente inmorales", si se desarrollan en el ámbito de la relación laboral. Así tenemos dentro de esas conductas podríamos señalar como ejemplos las siguientes: la utilización de palabras y actos obscenos en sitios públicos o privados (artículo 380, inciso 4°), las proposiciones irrespetuosas que se den entre compañeros y compañeras de trabajo (artículo 380, inciso 5°); los tocamientos inmorales (380, inciso 6°); las bromas indecorosas por teléfono (artículo 380, inciso 8°); el exhibicionismo (artículo 380, inciso 10°); los dibujos deshonestos en lugares públicos (380, inciso 11°); y las publicaciones obscenas (380, inciso 12). En algún momento estuvo regulada la sodomía en forma "escandalosa" (artículo 378 y posteriormente 382, inciso 15°) que se mantuvo desde la vigencia del Código Penal, ley n.º 4576 del 04 de mayo de 1970 y hasta la versión 11va. de ese cuerpo normativo del 17 de abril de 2002 con la cual se derogó el tipo penal.

²⁴Voto n.º 298-1995 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

²⁵Voto n.º 355-1999 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

A nivel doctrinario, Escudero, Frigola y Corbella señalan que únicamente dentro de una concepción moral clásica se pueden analizar los actos de homosexualidad como abiertamente inmorales, lo que muestra que la moralidad es un valor que depende de cada sociedad en un momento dado²⁶. Como ejemplo de estos cambios en la valoración de lo moral, citan una sentencia dictada hace mucho tiempo, por el STS español el 27 de octubre de 1975, en la que se indica que:

Los actos de homosexualidad, aun fuera del lugar de la tarea, abstracción de su posible castigo en la vía criminal, implican sin precisión de abundar en razones, una mácula de orden moral una ofensa y una desviación de las buenas costumbres, desmerecedoras del concepto público, trascendente al prestigio de la empresa, causa del disgusto e incomodidad en los compañeros de trabajo, forzados al roce con el desprestigiado". Como lo señalamos, actualmente, esta forma de discriminación laboral de ninguna forma puede imaginarse en el desarrollo de una relación de trabajo.

Posiciones doctrinarias como la anteriormente expuesta en la actualidad también serían de difícil aplicación dadas las políticas institucionales que ha tenido el Poder Judicial en materia de no discriminación por razón de la diversidad sexual según consta en las actas de Corte Plena n.º 30-11 y 31-11 del 12 y 19 de setiembre de 2011 respectivamente.

b.- LA INJURIA LA CALUMNIA Y EL ACUDIR A LAS VÍAS DE HECHO CONTRA LA PARTE EMPLEADORA O CONTRA EL COMPAÑERO O LA COMPAÑERA DE TRABAJO.

Los incisos a, b y c del artículo 81 establecen como causales de despido: 1º) el acudir a la injuria, la calumnia o a las vías de hecho en contra de la persona

²⁶Escudero, J.F. et al., *op. cit.* p. 157.

empleadora; 2º) cuando el trabajador incurra en alguna de esas conductas contra algún compañero o alguna compañera de trabajo, durante el tiempo de ejecución de los contratos de trabajo, siempre que, como consecuencia de esa conducta se alteren gravemente la disciplina y se interrumpan las labores; y, c) cuando la parte trabajadora incurra en alguna de estas mismas conductas en contra de la parte patronal o contra algún representante de ésta, fuera del lugar donde se ejecuten las labores y en horas que no sean de trabajo, siempre y cuando estos actos no hayan sido provocados y que, como consecuencia de esto se haga imposible la armonía y la convivencia en la realización del trabajo.

Como lo señalamos anteriormente, el contrato de trabajo, genera como todo acuerdo una serie de obligaciones y derechos entre las partes. Estas obligaciones van más allá de lo indicado expresamente por ellas, ya que dentro del contrato se incluirán todos aquellos comportamientos que sean consecuencia del mismo, resulten de la ley, de los usos y costumbres o de la buena fe.

Carlos Carro Zúñiga, señala que la conducta injuriosa o calumniosa o el acudir a las llamadas vías de hecho, contra la persona empleadora, sus representantes o un compañero de labores, se convierten en conductas graves porque alteran el contenido ético del contrato de trabajo, además de generar la indisciplina en el núcleo del centro de trabajo²⁷.

A pesar de que cierta parte de la doctrina considera que el juzgador o la juzgadora de trabajo no tiene competencia para valorar si la conducta cometida por el trabajador o la trabajadora puede tipificarse como injuria o calumnia,²⁸ la

²⁷ "la "ofensa" trasciende el plano general y se particulariza porque arremete la dignidad o el honor del patrono, su representante o del compañero, se configura la injuria. Respecto de ésta y la calumnia la primera pregunta que surge en el sentido de si el Código de Trabajo se refiere a las figuras penales del mismo nombre (injuria y calumnia)...para nosotros el Juez de Trabajo no debe verse limitado en sus apreciaciones tendientes a establecer si determinados hechos constituyen o no injuria o calumnia, por el dogmatismo y rigor conceptual que son propias del Derecho Penal...".Carro Zúñiga, Carlos, *op. cit.*, p. 34.

²⁸"...para nosotros el Juez de Trabajo no debe verse limitado en sus apreciaciones tendientes a establecer si determinados hechos constituyen o no "injuria" o "calumnia", por el dogmatismo y el rigor conceptual que son propios del Derecho Penal...". *Ibidem* pp. 34-35.

verdad es que existen ciertos pronunciamientos de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, sí se ha hecho una diferenciación entre ambos delitos, y se ha determinado que la parte trabajadora incurrió en uno o en otro. Así tenemos que, en el Voto número 925-2000, la Sala estableció:

Jurídicamente, por "injuria" se entiende todo "agravio, ofensa o ultraje de palabra o de obra, con intención de deshorrar, afrentar, envilecer, desacreditar, hacer odiosa, despreciable o sospechosa a otra persona, ponerla en ridículo o mofarse de ella" (MARTÍNEZ DE NAVARRETE (Alonso), Diccionario Jurídico Básico, Editorial Heliasta, Argentina, 1991, p.245). Por su parte, "calumnia" se define como la "infundada y maliciosa acusación, hecha para dañar" (op.cit., p. 70). En este sentido, la conducta imputada se acerca más a la figura de la calumnia que a la de la injuria; mas para tener por fehacientemente configurada la causal, habría que entrar a analizar la veracidad de las afirmaciones externadas por el demandante, sobre la situación económica de la empresa.

No obstante, en otro voto –el número 265-2003-, se vino a variar ese criterio, al indicar que, al contrario de lo que sucede en la materia penal, el juzgador o la juzgadora de trabajo, debe limitarse a valorar que la conducta produzca una ofensa, independientemente de que la acción no pueda ser necesariamente tipificada como injuria o calumnia. En el voto citado se indicó:

La injuria está tipificada, en lo penal, como la ofensa, de palabra o de hecho, en la dignidad o el decoro de una persona, en su presencia, o por un comunicado dirigido a ella. La calumnia, por su parte, consiste en atribuirle falsamente, a una persona, la comisión de un hecho delictivo (artículos 145 y 147 del Código Penal, respectivamente). De otro lado, en el campo del Derecho del Trabajo, en relación con tales concretas causas de despido, Carro Zúñiga indica lo siguiente: "... la

primera pregunta que surge es en el sentido de si el Código de Trabajo se refiere a las figuras penales del mismo nombre (injuria y calumnia)... para nosotros el Juez de Trabajo no debe verse limitado en sus apreciaciones tendientes a establecer si determinados hechos constituyen o no injuria o calumnia, por el dogmatismo y el rigor conceptual que son propios del Derecho Penal. Pensamos, sin embargo, que el Derecho Penal sí debe gobernar lo que son las nociones de injuria y calumnia. Y a tales propósitos debemos tener por injuria toda ofensa de palabra o de hecho dirigida contra la dignidad o el decoro (del patrono, sus representantes o compañeros de trabajo), sea que se le diga en su presencia al ofendido o por medio de comunicación enviada a él; al paso que por calumnia habría que entender la imputación falsa contra cualquiera de ellos, de haber cometido un delito. / Lo fundamental, a nuestro juicio, radica, en uno y otro caso, en una conducta que ofende la dignidad o el honor, repetimos, aún cuando no se dieran todos los elementos necesarios para que se configure el delito en sentido penal. Lo que sí es importante tener en cuenta, de toda suerte, es que la falta podría quedar excluida como justo motivo, si de los hechos que la configuran no se desprende un propósito realmente ofensivo" (CARRO ZÚÑIGA, Carlos. Las justas causas del despido en el Código de Trabajo, San José, primera edición, Editorial Juritexto, 1.992, pp. 34-35. Énfasis suplido). En consecuencia, en esta materia especial y específica, como es el Derecho del Trabajo, la valoración es más flexible y no está sujeta al cumplimiento exacto del tipo penal, sino que debe determinarse, en cada caso concreto, la clara y definida existencia del propósito ofensivo...

Por otro lado, el incurrir "en vías de hecho" implica una agresión física hacia la figura patronal, su representante o un compañero de trabajo, independientemente de que esa agresión produzca lesiones o no. Como

indicamos lo que su tutela en estos casos es la armonía que debe reinar en el desarrollo de la relación laboral.

c.- LOS DELITOS O LAS FALTAS EN CONTRA DE LA PROPIEDAD DE LA PARTE EMPLEADORA Y LOS DAÑOS PRODUCIDOS EN LOS INSTRUMENTOS DE TRABAJO.

El artículo 81, inciso d), del Código de Trabajo señala como causal de despido la circunstancia de que la persona trabajadora cometa algún delito o falta en contra de la propiedad de la parte empleadora y en perjuicio directo de éste. También 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.

A pesar de que la norma no lo establece en forma muy clara, pareciera que lo que sanciona son las conductas dolosas cometidas por el trabajador o la trabajadora en perjuicio de la propiedad de la persona empleadora. El título VII del Código Penal, establece los llamados delitos en contra de la propiedad, entre los que incluye el hurto (artículo 208), el hurto agravado (artículo 209), los llamados hurtos atenuados (artículo 210), el hurto de uso (artículo 211) y el robo simple y agravado (artículos 212 y 213). Igualmente, existe la contravención denominada hurto menor. Por otro lado, el artículo 228 y 229 del Código Penal regulan el delito de daños y de daños agravados, respectivamente. Existe también la llamada contravención por daños menores (artículo 386, inciso 9º). Específicamente, en cuanto a los daños causados intencionalmente, se ha indicado que mediante esa conducta se infringe la buena fe que debe imperar en el contrato de trabajo. Incluso cabe incluir dentro de esos daños las amenazas efectuadas al patrimonio de la empresa²⁹. Mientras que en todos estos delitos la conducta se convierte en

²⁹ Así la doctrina española, cita una serie de casos referidos más bien a coacciones o amenazas efectuadas a los trabajadores que no se integran a un movimiento huelguístico, dado que estas conductas tienen como finalidad infringir un daño mayor a la empresa. Ver en este sentido, Escudero, J. F. et al., *op. cit.* p. 135.

típica y antijurídica o bien se agrava, de acuerdo al valor del bien hurtado, robado o dañado. Estos parámetros carecen de toda importancia en materia laboral, dado que no es importante el menoscabo patrimonial causado a la parte patronal, sino la conducta en sí, que genera una pérdida de la confianza depositada en el trabajador o la trabajadora³⁰. Como lo indicamos anteriormente, existen conductas que en materia penal podrían ser consideradas como simples “bagatelas”, de acuerdo al valor patrimonial de los bienes sustraídos o dañados. Sin embargo, lo importante en materia laboral es el perjuicio que esas conductas generan en la relación laboral. Citemos un ejemplo. En el voto número 413-02, la Sala Segunda indicó:

El hecho de que la actuación que ejecutó el actor, se pueda enmarcar dentro de la causal contemplada en el inciso d), del artículo 81, del Código de Trabajo –referente a las faltas contra la propiedad del patrono- no implica que, ese acto, pierda su carácter desleal, ni que modifique la causal alegada por el patrono, para el despido. Debe quedar claro que el sustraer bienes, que son propiedad del patrono constituye un acto de clara deslealtad hacia él; pero, además, podría también tipificar un ilícito penal. El hecho de que, en la carta de despido se haya hecho alusión a una deslealtad del trabajador, la cual se especificó en detalle, en el desarrollo de esta litis, no puede considerarse como una variación de la respectiva causal de despido. La falta cometida por el actor, constituyó un ilícito contra los bienes de la demandada; y, a la vez, ese acto devino, concomitantemente, en una deslealtad hacia su patrono.

³⁰ “desde el punto de vista laboral en este género de faltas pierde importancia la magnitud del menoscabo patrimonial, puesto que la comisión del delito, o el daño intencional contra la propiedad de la empresa, genera siempre la pérdida de confianza depositada en el trabajador haciendo imposible la prosecución normal de la relación de trabajo...”Carro Zúñiga, Carlos, op. cit., p.39.

La jurisprudencia se ha referido a una serie de casos que ilustran lo que anteriormente afirmamos. Así, la sustracción de alimentos de un hospital por partes de unas enfermeras, el robo de la batería de un vehículo³¹, la alteración de una factura con la finalidad de cobrar más dinero al empleador³², el robo de una caja de preservativos, la utilización de documentos de incapacidad falsos constituyen delitos en contra de la propiedad del empleador. Lo es también los daños causados a unas llaves que permitían activar el reloj que controlaba el horario de los guardas de la empresa³³.

Por otro lado, la jurisprudencia laboral “agrava” el carácter de las faltas, cuando aquéllas son cometidas por un trabajador que es considerado un empleado de confianza y que incita a los demás a sustraer bienes de la empresa³⁴.

³¹Voto n.º 303-2002 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

³²La Sala Segunda indicó: *“Incuestionablemente, la honradez constituye una condición medular de cualquier relación jurídica y mucho más, si ello es posible, de la que tiene por objeto la prestación de servicio a cambio de una remuneración. No actuar de conformidad o hacerlo utilizando el engaño o cualquier otro subterfugio para defraudar a la contraparte, es siempre reprochable y torna plenamente justificada la resolución unilateral del contrato laboral, al tenor de lo previsto en los incisos d) y l), del numeral 81 del Código de Trabajo. Se trata de una falta con una entidad suficiente como para dar lugar a la más grave sanción laboral, sin que resulte dable entrar en consideraciones sobre las implicaciones sociales y familiares de ésta para exigir una prueba tan contundente que haga imposible, en casos como es de análisis, la demostración de la causal. Debe bastar, como sucede en una materia caracterizada por rodearse de un arsenal de garantías siempre en crecimiento como la penal, con el dominio del hecho para imputar plena responsabilidad por su comisión...”*. Voto n.º 340-2003 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

³³Voto n.º 256-1999 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

³⁴La Sala Segunda indicó que *“...No existe la desproporción que se alega entre la falta cometida y la sanción impuesta por cuanto el actor, al ostentar un puesto de jefatura, debió actuar apegado a las más estrictas normas de probidad, lealtad y buen ejemplo a sus subalternos y a los principios de buena fe y confianza que siempre deben regir en las relaciones de servicio. Él no sólo se apropió de un bien de su empleador, sino que incitó a sus subordinados a participar en dicha irregularidad, lo que constituye un agravante. El hecho de que haya repuesto el combustible sustraído, no elimina su indebido proceder, puesto que, al ostentar un cargo de jefatura y actuar como lo hizo, faltó al cardinal*

BIBLIOGRAFÍA

- ARROYO GUTIÉRREZ, José Manuel y RODRÍGUEZ CAMPOS, Alexander, *Lógica Jurídica y Motivación de la Sentencia Penal*, 2ª ed., San José, Editorial Jurídica Continental, 2002.
- CABANELLAS, Guillermo, *Compendio De Derecho Laboral*, Buenos Aires, Bibliográfica Omeba, 1968, t. I.
- CARRARA, Francesco, *Programa del Curso de Derecho Criminal. Edición facsimilar patrocinada por el Instituto Latinoamericano de las Naciones Unidas para la prevención del delito y el tratamiento del delincuente*, San José, Editorial Jurídica Continental, 2000, t. I.
- CARRO ZÚÑIGA, Carlos, *Las Justas Causas de Despido en el Código de Trabajo y Jurisprudencia*, San José, Editorial Juritexto, 1992.
- CHEVES AGUILAR, Nazira et al., *Constitución Política Comentada de Costa Rica*, México, Editorial Mcgraw-Hill Interamericana S.A., 2001.
- CHIRINO SÁNCHEZ, Alfredo, “Las Contravenciones y el Ámbito Sancionatorio del Derecho Penal”, *Jurisprudencia Crítica*, San José, ILANUD, 1989.
- CUELLO CALÓN, E.T. *Derecho Penal I. Parte General*. 17ª. Ed., Barcelona, Bosch, 1975, v. II.
- ESCUDERO, J.F. et al., *El Principio de Buena Fe en el Contrato de Trabajo*, Barcelona, Editorial Bosch, 1996.
- LUJAN ALCARAZ, José, “Algunas Reflexiones sobre el Principio de Proporcionalidad en la Calificación del Despido”, en Gárate Castro, Javier (editor), *Cuestiones Actuales Sobre El Despido Disciplinario*, Madrid, Santiago de Compostela, 1997.

deber de lealtad y ocasionó, con ello, la pérdida objetiva de confianza que justifica, plenamente, su despido sin responsabilidad patronal. No puede tolerarse que una falta, como la que se le comprobó y que involucra a sus subalternos, no implique una sanción drástica para su autor...”. Voto n.º601-2002 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.

- MONTOYA MELGAR, Alfredo, “La Extinción del Contrato por Voluntad del Empresario”, en Ardón Acosta, Víctor (comp.), *El Despido por Causas Objetivas y Disciplinarias*, San José, Escuela Judicial, 1999.
- VERA BARROS, Oscar N., “La Prescripción Penal en el Código Penal”, citado por Redondo Gutiérrez, Carlos Luis, “Prescripción de la Acción Penal. Causales De Interrupción”, *Jurisprudencia Crítica*, San José, ILANUD, 1989.