



Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)

<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

TEMA: LA FALTA GRAVE COMO CAUSAL DE DESPIDO

SUMARIO:

1. GENERALIDADES DOCTRINARIAS

- a. Definición
- b. Apreciación de la Gravedad de la Falta
- c. Condiciones objetivas y subjetivas para su calificación
- d. Configuración
 - i. Condiciones de carácter personal
 - ii. Condiciones de Carácter extraprofesional
- e. Faltas graves en el Sector Público

2. NORMATIVA APLICABLE

- a. Código de Trabajo

3. JURISPRUDENCIA

- a. Concepto y sus alcances
- b. Elementos que la integran
- c. Falta grave por pérdida de confianza
- d. Conductas que al contrariar el comportamiento que debe guardar un funcionario judicial y afectar la imagen de la institución constituyen falta grave
- e. Falta grave como generadora de responsabilidad disciplinaria en el sector público



DESARROLLO

1. GENERALIDADES DOCTRINARIAS

a. Definición

"La definición de falta grave a sido frecuentemente equiparada con el concepto de causa justa. Para la doctrina y para nuestra jurisprudencia el concepto de falta grave es difícil de determinar; pues para hacerlo, se deben considerar muchas circunstancias y particularidades propias de cada caso.

(...)

El tratadista Luigi de Litala se refiere así a la falta grave:

"Cualquier falta que determine la abolición el elemento de la confianza, como toda falta que haga imposible la prosecución de la relación, hace legítima la resolución del contrato"

M. Pasco Cosmopolis también se refiere a la falta grave, definiéndola como:

"El incumplimiento contractual imputable al trabajador, a tal punto grave que no permite la continuación de la relación laboral"¹

b. Apreciación de la Gravedad de la Falta

"Por ser el despido la sanción más seria que un empleador puede hacer recaer en virtud de su potestad de dirección, se entiende que dicha sanción debe ser impuesta en los casos donde el incumplimiento contractual por parte del trabajador haya sido grave - por eso se dice que para que el despido sea realmente justificado, la falta cometida por el trabajador debe ser calificada como grave-. A esto se refieren los autores al hablar de proporcionalidad entre la falta cometida por el trabajador y la sanción impuesta por el empleador. Para que el despido se considere entonces verdaderamente justificado, el incumplimiento del trabajador debe ser grave.

Para calificar la gravedad del incumplimiento debe atenderse a las circunstancias en que se produjo, el ámbito de trabajo en el que ha ocurrido, el puesto de trabajo que se ocupe y la profesión u oficio que se tenga. El artículo 81 contempla también incumplimientos que por sí mismos no son graves, pero que, debido a un criterio de reiteración o de habitualidad, agravan la conducta y producen las mismas consecuencias."²

"Si se quisiera ver en el despido disciplinario individual y causado del artículo 81, una resolución del contrato a semejanza de la que reconocen las obligaciones recíprocas del Derecho común, la "justa causa" tendría que equivaler como lo apunta la doctrina, a "un incumplimiento contractual, culpable y GRAVE" del trabajador. Si se estimare por mera eventualidad que algunas de esas causales son extracontractual eso "extralaborales" y, por ende, que el



despido no es exclusivamente un acto resolutorio por incumplimiento, preciso sería, entonces, conectarlo con la doctrina del "despido-sanción" y *fundarlo en falta grave* del trabajador. Si menester fuera, finalmente, aludir a otras posiciones científicas relacionadas a su naturaleza jurídica, por imperativo insoslayable tendría que convenirse, de idéntica forma, que 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. En otros términos expresado, debe configurarse por medio de un hecho, acto o conducta especialmente trascendente; identificarse con lo que podríamos llamar un "motivo importante", aunque no en la amplia noción del derecho alemán, en suma, para utilizar la terminología más familiar a nuestras leyes y jurisprudencia, constituir "FALTA GRAVE". Precisar las conductas que adquieren la categoría de falta grave, como lo expresamos supra, es cuestión que depende de las circunstancias y particularidades de hecho que en cada especie concurren, y evaluarlas es labor que queda librada a la discreción de los Tribunales."³

c. Condiciones objetivas y subjetivas para su calificación

"Indudablemente, son muchos los factores objetivos y subjetivos que juegan un rol importante en la calificación de la falta grave. Con frecuencia tiene que atenderse: el tipo de contrato de trabajo; la índole del cargo; jerarquía y el deber del empleado; la especialidad laboral; y el uso de ciertas clases de materias primas: el grado de confianza; orden y moralidad, y las razones de disciplina; y obediencia que demanden las funciones; el acatamiento a disposiciones legales inherentes a éstas; el riesgo en potencia -no necesariamente efectivo- que pueda llegar a lesionar el prestigio, la seriedad o la solvencia moral de la empresa, para no citar el económico; la antigüedad en la prestación de los servicios, los antecedentes disciplinarios del empleado, etc."⁴

"El Dr. Carlos Carro Zuñiga acertó al determinar en sus citados comentarios sobre la determinación de la gravedad de la falta que, estos elementos son esenciales para que el juez pueda precisar si un determinado hecho constituye falta grave; o bien, si simplemente se está frente a una falta leve la cual, entonces, no constituye causal de despido."⁵

d. Configuración

i. Condiciones de carácter personal

"Son aquellas condiciones y merecimientos personales del empleado,



relacionados en alguna suerte de forma más o menos directa con el ejercicio de su profesión u oficio y el cargo o cargos desempeñados en la empresa.

(...)

La antigüedad ininterrumpida de servicios es, naturalmente, un primer elemento a considerar. Procede razonablemente admitir que el grado de estima, consideración y gratitud del empleador hacia el trabajador, debe estar sustancialmente influido por el tiempo que ha sido beneficiario de sus servicios.

La consideración, asistencia y protección -como deberes jurídicos- y el agradecimiento -como deber moral y ético- a nuestro entender constituyen obligaciones patronales que varían de intensidad según el empleado tenga unos pocos meses de trabajo a sus órdenes o una larga y respetable antigüedad de años.

(...)

La antigüedad, pues, en la medida misma que permita su extensión es un elemento de juicio valioso -aunque no decisivo por sí solo- en la calificación de la falta. La directriz la imprime inclusive el derecho positivo, al condicionar un sinnúmero de derechos laborales y afines al tiempo de servicio, como sucede con el preaviso y su indemnización sustitutiva, el auxilio de cesantía, el régimen jubilatorio y de retiro, etc. Sin contar que no en vano algunas legislaciones en los supuestos de despido por "disminución o falta de trabajo", imperativa y terminantemente ordenan al empleador proceder por orden de antigüedad e iniciar la cesantía con el personal menos antiguo.

(...)

Por otro lado, la responsabilidad, competencia, seriedad, dedicación al trabajo; y el respeto, la disciplina y en general los demás antecedentes del empleado, deben asimismo examinarse. Ya para juzgar con equidad la gravedad de la falta; ya con el fin de establecer en qué medida el empleador se ha ceñido o apartado de la buena fe probidad, entendida ésta en su significación objetiva de cumplimiento honesto y escrupuloso de los deberes contractuales, que obliga a las partes a una conducta recíproca de lealtad y a proscribir toda idea de engaño, mala intención y sorpresa no sólo en la negociación, formación y ejecución, sino también y de manera muy especial en la EXTINCIÓN del contrato de trabajo.⁶

ii. Condiciones de Carácter extraprofesional

"Encasillamos aquí las condiciones y cualidades personales no vinculadas tan directa o inmediatamente como las anteriores al ejercicio de la profesión, o puesto que se ocupe, pero que eventualmente pueden ser -y de hecho lo son- en determinadas



circunstancias de modo, momento y lugar, tanto o más importantes que las profesionales para el desempeño de las funciones con absoluta garantía para los intereses del empleador (o para decidir si existe grave peligro para ellos); y tanto o más importantes que aquellas para fijar el alcance de la falta cometida.

Nos estamos refiriendo a los hábitos, costumbres, carácter, formación moral, educación, honradez, honorabilidad, tipo de amistades, y en general a todo lo que pueda incluirse en la amplia expresión "vida privada y familiar" del empleado, que directa o indirectamente, en beneficio o en perjuicio, es susceptible de repercutir en el ejercicio de su profesión o cargo y atenuar o agravar la calificación de la falta.

El orden, la honestidad, rectitud e integridad de un empleado, unidos a un correcto y decente régimen de vida del que estén ausentes el desmedido uso del crédito y los moralmente reprobables hábitos del juego y la bebida y otras malas costumbres, definen sendos panoramas de hecho y de derecho opuestos por antonomasia a los que pueden resultar si el funcionario es de conducta desordenada, entendiéndose por actos que entrañan conducta desordenada, los que puedan desacreditar moralmente al empleado, provocar dudas sobre su honorabilidad, la frecuentación de casas de juego o hipódromos, el abuso habitual de bebidas alcohólicas, el trato corriente con personas de vida irregular y, en general, las costumbres disolutas."⁷

e. Faltas graves en el Sector Público

"El sector público tiene obligaciones para con la administración. Algunas de estas obligaciones cuyo incumplimiento se constituye en motivo de sanción son:

a. Consagración al ejercicio de sus funciones. Este es un deber enunciado en el Estatuto del Servicio Civil como la obligación de desempeñar con solicitud y eficiencia las funciones señaladas en el empleo.

b. Obediencia jerárquica. La administración pública tiene una organización jerárquica. Esto es que, conforme se asciende en la pirámide de la función pública, hay mayor concentración de autoridad y mayor capacidad de decisión: "de manera que en las órbitas directivas se centra mayor poder, que debe ser acatado por los funcionarios"

c. Imparcialidad. Diego Younes Moreno considera que la imparcialidad que debe ejercitar el servidor público en su empleo es:

"...el tratamiento rigurosamente igualitario que ha de impartirse a todos los administrados, sin favorecer individuos ni grupos"



(...)

La naturaleza de las faltas en el sector público se determina por el hecho en sí mismo considerado, puesto que las hay graves por su esencia misma o porque el legislador así lo ha estimado. Sin embargo, para antes de que el servidor público imputado pueda ser sancionado, debe establecerse una razón justificada y a éste se le debe conceder oportunidad de audiencia para su defensa. Si ocurriera lo contrario, la sanción será ilegítima.

Los servidores públicos incurrirán en falta grave: con el incumplimiento de deberes, violación de prohibiciones, desconocimiento de derechos y ejecución de actividades incompatibles con el decoro que exige la función pública.

Ante las faltas graves cometidas por los servidores públicos se estará sujeto a lo que dispone el artículo 81 de nuestro Código de Trabajo. Esto porque se trata de una norma donde están enumeradas en forma general un serie de circunstancias de hecho en que el empleado público puede incurrir lesionando los intereses de la administración para la que trabaje.”⁸

2. NORMATIVA APLICABLE

a. Código de Trabajo⁹

ARTÍCULO 81.- Son causas justas que facultan a patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

1. Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato. Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.

3. JURISPRUDENCIA

a. Concepto y sus alcances

“**III.** Argumenta también el recurrente, que el Tribunal Superior de Trabajo violó en la sentencia apelada, el inciso L) del artículo 81 del Código de Trabajo, al considerar en forma errónea, que la conducta negligente del actor en la conducción de un vehículo propiedad de la sociedad accionada, no constituía la causal tipificada en el inciso d) del artículo 81 ibídem, ya que en la carta de despido se indicó como infringido el inciso g). La falta grave, tanto la doctrina como la jurisprudencia, son uniformes en



considerar, que la falta grave debe revertir tal gravedad, que no permita la continuación de la relación de trabajo. No basta tomar en cuenta el hecho que dio fundamento a la decisión; debe analizarse, la gravedad en función de su contexto, cargo desempeñado, currículum laboral y perjuicio causado. En el presente caso, en ejercicio de sus labores, el trabajador sufrió un accidente, conduciendo un vehículo de la sociedad accionada, en el que se produjeron daños de consideración. Respecto a la causa que originó el accidente, el señor Montiel Rojas indicó en su demanda, que el vehículo se apagó cruzando la línea del tren por razones de fuerza mayor, no siendo posible evitar la colisión con el tren. Asimismo, la empresa demandada aporta fotocopia de la declaración que rindió el actor en la Agencia Fiscal de Pococí y Guácimo a folio 40, donde dijo: "Lo que recuerdo antes del accidente en que me encontraba en Limón centro en mis labores de cobrador. Recuerdo que fui donde un cliente para preguntarle sobre la dirección de otro cliente a quien tenía que cobrarle y el señor me orientó y me dirigí despacio ya que inclusive me iba fijando en un croquis que llevaba en la mano para poder guiarme, yo iba conduciendo un carro tipo pick up, marca Toyota mil. Cuando me percaté escuché un pitazo y vi la máquina del tren, no recuerdo si estaba a poca distancia o a varios metros, después de esto no recuerdo más". De las dos versiones aportadas a los autos por ambas partes, no se concluye que el trabajador haya incurrido en falta grave que ameritara su despido justificado. No existen indicios, de que el trabajador viajara a gran velocidad, o con licor; por el contrario, el testimonio del señor Wilberth Morales Fuentes, quien había sido jefe del actor, es claro al indicar que el señor Montiel Rojas nunca fue amonestado, que era muy respetuoso, cumplidor a cabalidad de las tareas asignadas y no se le vio ebrio en su trabajo, siendo una persona muy sana. Asimismo, en la prueba confesional, el representante de la sociedad demandada reconoció, que el vehículo estaba asegurado y que el Instituto Nacional de Seguros cubrió los gastos de la reparación y nunca le cobraron los mismos al actor. Así las cosas, estima la Sala que al no haber sufrido perjuicio económico la empresa demandada por el accidente sufrido por Montiel Rojas, el despido resulta injustificado y la violación aducida por el recurrente del inciso L) del artículo 81 del Código de Trabajo, no ocurrió."¹⁰

IV.- A juicio de la Sala, la empresa patronal no procedió legítimamente, al despedir a la actora, tomando como falta grave el hecho de la renuncia que ella hizo, pues a ese comportamiento de la demandante, en sí mismo no se le puede dar, de acuerdo con las circunstancias particulares de la relación que quedaron descritas,



el calificativo de grave, en los términos del inciso 1), del artículo 81, del Código de Trabajo, citado en la carta de despido. En términos generales, la vida del contrato de trabajo puede llegar a su fin por hechos sobrevinientes que, de algún modo alteren la relación entre las partes, tal y como se constituyó, o perturben su desarrollo normal, de forma tal que no pueda continuar existiendo porque se ha modificado o roto la composición que tuvieron en cuenta al momento de celebrar el contrato. En tratándose del despido, la jurisprudencia ha sido reiterativa en el sentido de que al ser éste la máxima sanción aplicable a los trabajadores, la calificación de grave ha de reservarse para aquellos hechos que realmente revistan tal carácter, por afectar la relación en los términos explicados. El haberse mantenido en forma separada los contenidos del empleo, conforme se explicó, no puede ser perdido de vista al valorar las desavenencias surgidas con motivo de las labores extraordinariamente pactadas; pues si bien que la relación, entre las partes, fue una sola, la separación es fiel reflejo de la voluntad de ambas y, en ese sentido, debe producir las consecuencias esperables por una y otra, según las reglas de la buena fe (artículo 19 del Código de Trabajo). La existencia de hechos que afecten radicalmente la relación, constitutivos de incumplimiento de deberes y de obligaciones que, conforme al citado artículo 81, en su contenido expreso, constituyen causa justa de despido, afectan la relación en términos absolutos, aunque sólo se les pueda relacionar con alguno de los contenidos distinguibles y lo mismo debe suceder con aquellos acontecimientos que, racionalmente, deban ser considerados falta grave, de conformidad como el inciso 1) mencionado; dado que, en todos esos supuestos, la relación se torna insostenible. Pero, en torno al acto de la renuncia del trabajador, se repite, en sí mismo considerado, no es admisible, en términos generales, el mismo razonamiento. La dejación voluntaria de la contratación principal, -de haberse dado-, afectaría también la parte accesoria, pues es principio inconcuso de derecho que lo accesorio debe seguir la suerte de la principal, dado que es esa parte la razón de ser de la otra o la que sirve de motivo u ocasión; salvo pacto en contrario, desde luego, pues nada obsta para que las partes convengan en ello. La renuncia de esa parte accesoria, no puede ser tenida como un comportamiento lesivo de toda la relación, en términos absolutos. Si, como se dijo, se trató de tareas específicas convenidas, con motivo u ocasión de una relación laboral, en forma claramente separada en cuanto a las prestaciones de las partes, no cabe duda alguna de que, en sus mentes, estuvo presente la idea de una separación entre una y otra cosa. Entonces, no es posible afirmar que, la trabajadora, no pudiera ponerle fin por renuncia a esa parte adicional y, mucho



menos, que el haber renunciado a ella, tal conducta revista el carácter de una falta lo suficientemente grave como para afectar la vida de todo el contrato, pues la verdad es que ello no era obstáculo para su supervivencia, en los términos pactados originalmente y que se mantuvieron siempre bien diferenciados y, por lo demás, el acto de la renuncia es voluntario y esencialmente unilateral de la parte, aunque, desde luego, ajustándose a ciertas condiciones o requisitos señalados en el Código de Trabajo; de modo que la tesis, sustentada en la contestación de la demanda por la parte demandada, de que tenía la obligación, porque así se lo imponía ella, de continuar laborando en dichas tareas adicionales, lo que equivale a un rechazo de la renuncia, es inaceptable desde todo punto de vista.- V.- El Código de Trabajo tiene establecido, en su numeral 28, que cada una de las partes puede ponerle término al contrato de trabajo, dándole aviso a la otra con la antelación regulada en esa norma. El preaviso, se inscribe dentro de la buena fe y tiene como finalidad que las partes puedan tomar las medidas que estimen convenientes para sus intereses, con motivo de la conclusión de la relación laboral. Ese requisito puede obviarse, o sustituirse, por el pago a que hace referencia esa misma disposición legal; razón por la cual, en principio, la responsabilidad del trabajador que renuncia precipitadamente al empleo, debe entenderse restringida al pago de esa indemnización sustitutiva. Puede suceder que, la conducta de dejación del empleo en forma sorpresiva, sea causa de daños o perjuicios para el patrono y afirmarse que, en tal supuesto y en una situación sui generis como la presente, la conducta de la renuncia de las tareas secundarias o accesorias podría considerarse lesiva para la relación como un todo; pues, de esa manera, se tornaría insostenible; pero eso no es la situación en el sub lite, dado que la parte demandada no ha alegado que se opusiera a la renuncia, por una razón de ese estilo, ni demostrado tampoco que la dejación del trabajo adicional, en forma inmediata, como la dispuso la actora, produjera ese resultado. Lo que alegó, y aún sigue sosteniendo en esta instancia, es que la señora Mena no podía renunciar sin el consentimiento de la empleadora y que, al haberlo hecho, incumplió la obligación que tenía de seguir haciendo los inventarios y los pedidos de mercadería; tesis que, para la Sala, no es aceptable.- VI.- Se argumenta, en el recurso, que los jueces no apreciaron las preguntas del interrogatorio correspondiente a la confesional que debió absolver la actora, las cuales deben tenerse por absueltas en forma afirmativa, al no haberse presentado a la diligencia respectiva. Según el contenido de esas preguntas, la actora había sido amonestada varias veces por comportamiento irregular en su trabajo; lo cual, ante un nuevo y específico incumplimiento en el



desempeño de las labores, la hizo incurrir en falta grave. Tomando en cuenta el texto de la carta de despido, esos hechos no fueron invocados como razón o motivo de la decisión patronal; de modo que no puede decirse que existiera una relación causal entre las amonestaciones y el acto de la destitución. Obsérvese que, según esa carta, la decisión patronal estuvo fundada en que ella se negaba "a seguir cumpliendo sus funciones a pesar de que en reiteradas ocasiones" se lo habían solicitado; lo cual se enmarca; por la idea incorrecta que tiene esa parte, en el sentir subjetivo de que la trabajadora no podía renunciar sin su previo consentimiento. Ha sido tesis de la doctrina y la jurisprudencia de que si a un trabajador se le especifica, por escrito, la falta en que incurrió; la parte patronal no puede, posteriormente, aducir en juicio la existencia de otras faltas concomitantes, que también pudieran haber motivado o justificado la destitución (Véase el trabajo del Dr. Carlos Carro Zúñiga. "Las Justas Causas del Despido en el Código de Trabajo y Jurisprudencia de Costa Rica". Producciones Texto Arte Limitada 1992, página 11). Así las cosas, esas alegaciones no pueden ser atendidas.¹¹

b. Elementos que la integran

"LA DILIGENCIA EN LA RELACION JURIDICA DE TRABAJO²) La Sala Constitucional, al referirse al contenido de la "falta grave" como causal de despido, expresamente indicó: **"Debe además señalarse que, resulta ilusorio y fuera de toda lógica normativa, el pretender que en la ley se especifique en detalle cada una de las obligaciones laborales derivadas de todas y cada una de las relaciones laborales de todos los empleados del país, que se motiven en la tarea específica que cada uno realiza en su trabajo, como causal de un despido sin responsabilidad laboral. Y en este sentido, debe tenerse presente que, aunque en la potestad sancionatoria disciplinaria debe respetarse el principio de tipicidad, éste no se aplica con el mismo rigor que en la materia penal: "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. Así, en el derecho penal, en relación con los delitos, toda pena debe estar establecida en la ley con respecto al hecho incriminado, excluyendo, por su**



generalidad, toda posibilidad de referencia a los llamados conceptos jurídicos indeterminados, o las cláusulas abiertas o indeterminadas; si la conducta no está plenamente definido no hay pena. 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" (*Sentencia número 5594-94, de las quince horas cuarenta y cinco minutos del veintisiete de setiembre de 1994*)" (*Voto N° 0563-97 de las 14:39 horas del 29 de enero de 1997*). "¹²

c. Falta grave por pérdida de confianza

"6.- En cuanto al fondo del asunto no hay duda de que don José Luis Rivera Pineda, el 23 de julio de 2004, estando en sus funciones de Técnico Aduanero, incurrió en una falta grave al permitir la salida, en el Depósito Libre de Golfito, de una mercadería adquirida en forma anómala; al no constatar la verdadera identidad



del propietario de la misma y al no revisar que la compra de algunos de esos artículos era improcedente. La anterior actuación ilegítima fue puesta en conocimiento de sus Superiores por la perjudicada, doña Virgita Valerio Díaz, la que declaró en la investigación administrativa con la presencia del gestionado y su abogado personal, Licenciado Gerardo Madrigal Campos, los que además hicieron diversas repreguntas sobre el punto en cuestión, razón por la cual no se ha violado el Principio de Defensa en Juicio, ni el Debido Proceso. (Ver folios 79 al 82). Se hace necesario recalcar que la falta cometida es grave y por ello el despido resulta justificado, como lo resolvió con buena fundamentación el Tribunal de Servicio Civil, cuyos razonamientos son prohiados por los suscritos. En respaldo del cuadro fáctico de marras, contamos con el testimonio de la señora Valerio Díaz, cliente del aludido depósito, quien rindió una deposición franca y contundente que no fue rebatida en este proceso por elemento probatorio alguno en esta contienda, más bien, fue corroborada por el testimonio del Jefe del gestionado, don Miguel Angel Avila Arias, quien en lo conducente refiere: "... El asunto está en que José Luis recibe todos los documentos de la tarjetera, incluyendo las cédulas de los compradores, sin embargo, él no pregunta quienes son, se dedica a poner el sello de las facturas y la tarjeta y no hace ningún tipo de revisión. (...) El primer requisito es tal y como lo establece la ley, es que las mercancías son de uso exclusivo y personal, por lo tanto, el funcionario está en la obligación de revisar la identidad del usuario y que la identidad corresponda en la tarjeta de autorización de compra. (...) Si estaba claramente establecido en la tarjeta que hubo una manipulación irregular del saldo. (...) Aparte de eso está el número de sello asignado al funcionario que está estampado en la tarjeta". En igual sentido declaró en forma amplia y detallada, doña Guadalupe Quesada Guzmán, a la vez Jefa de Avila Arias, la que ratificó la actuación inapropiada del gestionado en esta litis. Corolario de lo transcrito podemos concluir que Rivera Pineda con su indebida actuación transgredió los elementales Principios de Lealtad y Confianza que como servidor público debió respetar en el desempeño de sus funciones. 7.- Asimismo debemos dejar claro que los jefarcas del Ministerio de Hacienda, aportaron los elementos probatorios analizados anteriormente, los que resultaron ser contestes en los aspectos medulares de este asunto, así como levantaron el expediente administrativo respectivo que contiene las amplias investigaciones llevadas a cabo y que demuestran la falta grave del gestionado en el cumplimiento de sus funciones, de donde concluimos que se aplicó correctamente el principio de la redistribución de la carga de la prueba, cayendo por su propio



peso, los argumentos esgrimidos en contrario por el señor Rivera Pineda, como se ha analizado líneas atrás. Aparte de que los hechos que se le endilgaron al gestionado por el Ministro de Hacienda, concuerdan con el cuadro fáctico que se tuvo por probado en el fallo bajo estudio, descartándose así una eventual incongruencia de las contempladas en el precepto 155 del código instrumental civil. Además las citas de la Sala Constitucional, que se aportan, sobre jurisprudencia en materia penal, resultan carecer de pertinencia, porque los procedimientos son totalmente distintos, amén de la independencia que existe entre aquella vía judicial y la materia laboral que nos ocupa. Conclusión de lo anterior: la falta quedó plenamente comprobada y se trata de una falta grave porque hizo imposible la continuidad de esa relación laboral, por la pérdida de confianza que provocó don José Luis Rivera con su anómalo actuar, quien por lo delicado de sus funciones, su comportamiento debió haber sido puntual, riguroso y transparente. En efecto, las condiciones personales que se valoran en un determinado servidor público, para ser contratado, así como la transparencia en el ejercicio de sus labores conexas o directamente relacionadas con su trabajo, por su naturaleza de "intuitu personae", deben mantenerse a lo largo de toda la contratación, razón por la cual, en el caso sometido a examen, justificadamente el señor Ministro de Hacienda, perdió objetivamente la confianza en él. Además considera este Tribunal que en el caso concreto se aplicó correctamente el Principio de Proporcionalidad, que obliga a la ecuación de equilibrio que siempre debe existir entre el hecho infractor y la medida disciplinaria impuesta. Recordemos que si la falta es grave, la sanción de despido es justa, como sucedió en la especie, donde se dio un incumplimiento, por parte del servidor, a las obligaciones y deberes que le impone el contrato de trabajo."¹³

d. Conductas que al contrariar el comportamiento que debe guardar un funcionario judicial y afectar la imagen de la institución constituyen falta grave

"IV.- Ahora bien, el recurrente alega la indebida y errónea valoración de los hechos y la prueba incorporada, restando credibilidad a los testimonios recibidos administrativamente, donde se acreditó la falta cometida por el actor. Insiste en que, a las declaraciones de Marlon Cubillo Hernández, Rodrigo Quirós Rodríguez, Berny Fallas Ramírez y Johnny Obando Bermúdez, no se les valoró de manera correcta por parte del ad-quem violentando así las reglas de la sana crítica. Los oficiales Quirós Rodríguez y Fallas Ramírez remiten nota el diecinueve de enero del dos mil, al señor



Fiscal General de la República, poniéndolo en conocimiento de supuestos hechos cometidos por el señor Franklin Fernández Torrentes, el sábado quince de enero del mismo año, como lo son: Negativa a mostrar documentos de identificación, intento de soborno, agresividad, amenazas, violencia y maltrato verbal. Se investigan los hechos, y se da el respectivo traslado de cargos al señor Fernández Torrentes, por parte de la Fiscalía, órgano que, se declara incompetente y remite las piezas al Tribunal de la Inspección Judicial, quien mediante resolución número 609 de las once horas cinco minutos del siete de junio de dos mil, declara con lugar la queja imponiéndole la corrección disciplinaria de revocatoria de nombramiento. Dicha resolución fue apelada por el actor, solicitando la intervención de la Comisión de Relaciones Laborales del Poder Judicial, quien en sesión del veinticinco de agosto de dos mil recomienda mantener la corrección disciplinaria impuesta, según se observa a folio 138 del expediente administrativo. En alzada conoció la Fiscalía General de la República, quien mediante resolución número 117-2000 de las nueve horas del catorce de setiembre de dos mil, decide conservar la revocatoria de nombramiento en el cargo de Fiscal Auxiliar, dándose por agotada la vía administrativa por parte del Consejo Superior del Poder Judicial. El Tribunal Penal de Juicio del Primer Circuito Judicial de San José, conociendo el delito endilgado al actor por Cohecho en perjuicio de los deberes de la Función Pública, expediente 00-200141-275-PE, mediante sentencia N° **539-2002** de las 16:00 hrs. de veintiuno de mayo de dos mil dos, absolvió de toda pena y responsabilidad al aquí actor, en aplicación del in dubio pro reo.- **V.-** En cuanto a lo alegado por la representación estatal, hemos de señalar que lleva razón en sus apreciaciones, toda vez que de los testimonios recibidos a dichos deponentes en sede administrativa, se concluye que efectivamente el actor es merecedor de la sanción disciplinaria impuesta, dado que su proceder no fue transparente, claro y cumplidor de los deberes de un funcionario público. Dichos oficiales del Ministerio de Seguridad Pública, en relación a los hechos que se endilgan al demandante, todos fueron contestes y uniformes en sus declaraciones, pues primeramente señalaron la manera sospechosa en que se encontraban estacionados en la gasolinera, luego su actitud irrespetuosa y prepotente al proceder a realizar la investigación, identificándose como agente del Organismo de Investigación Judicial, no queriendo entregar los papeles del vehículo aunado que no portaba placas visibles- cuando se le requirieron al alegar que no estaba cometiendo ningún delito, refiriéndose en forma grosera al decirles a los policías tontos, payasos, que ni que fueran el F.B.I., "que por eso eran policías" y que "cualquier idiota era policía", amenazándoles con acudir a sus



"influencias en el Poder Judicial" para que les despidiesen, ofrecerle dinero al oficial Marlon Cubillo Hernández para que dejara las cosas así y le devolviera el automóvil, poniéndole en su mano la suma de cinco mil colones cuando se le indicó que quedaría detenido el vehículo, ello en presencia de los restantes deponentes Fallas Ramírez, Quirós Rodríguez y Obando Bermúdez. [...] En igual sentido, el deponente **Marlon Cubillo Hernández** quien estaba en servicio en la Quinta Comisaría, indicó que sus compañeros le informaron que los señores que andaban el vehículo decían ser del O.I.J, y que los mismos no querían identificarse como tales y que además el vehículo tenía problemas de tránsito, propiamente el marchamo vencido y no portaba placa de metal ni de papel.[...] Incluso el guarda de la gasolinera indicó en resumen que, estuvieron parqueados como diez minutos y cuando se acercó se fueron, pero como a los dos o tres minutos se aparcaron de nuevo en otro lugar, les dio un tiempo para ver que estaban haciendo pues no echaron gasolina ni tampoco compraron repuestos en la Bomba, le pareció sospechoso, les preguntó en qué les podía servir, le dijo el conductor que estaban esperando a un amigo porque iban para Guanacaste, entonces les dijo que no podían estar ahí porque obstruían la entrada y salida de la bomba, y en eso llegaron dos motorizados, quienes le preguntaron si tenían problemas, y les dijo que era que estaban mal parqueados, entonces los policías le dijeron que se retirara, y en eso observó que estaban tomando cerveza dentro del carro los tres. Recuerda que el único que sacó documentos fue el chofer, le pidieron la placa del carro que no portaba y la andaban dentro del carro. Mas tarde llegaron los policías y le pidieron el nombre y cédula, cosa que hizo también él con los oficiales, llamados Berny Fallas y Rodrigo Quirós de la Quinta Comisaría. A los tres días llegó Franklin y le pidió si podía ser testigo; él le preguntó su nombre y le dijo que se llamaba Rosch y que vivía por la Bomba y que ellos trabajaban en la Corte. Señaló que él no llamó a la policía pues incluso ese día el teléfono público estaba malo.- **VI.-** La doctrina ha establecido que "la medida general de la diligencia del trabajador y de la trabajadora depende del contenido obligacional del contrato de trabajo, que puede de esta manera proyectar sobre su esfera la exigencia de una diligencia distinta a su comportamiento privado, siendo superior o inferior a la norma general, adquiriendo así la diligencia extralaboral un carácter más directo o conexo con sus deberes laborales, aunque de hecho su conducta tenga lugar en el campo privado. De esta forma, la especialidad de la situación o circunstancias en las que se puede encontrar el trabajador con motivo de las obligaciones asumidas en su relación laboral, actúa como un corrector del principio general de no considerar como



negligentes los impedimentos que, eventual u ocasionalmente, puedan derivarse del comportamiento que de manera normal es observado por una persona de acuerdo con el desarrollo de la vida en comunidad. Esto puede determinar el que una conducta que, en principio no es de valorar como negligente, lo sea en atención a las obligaciones asumidas en la relación laboral, en atención a su personal posición frente a esa relación. Estas obligaciones pueden ser determinadas contractualmente, sin embargo, nada impide que surjan de una interpretación razonablemente amplia del puesto o de la función que se desempeña, en este sentido, resulta de ejemplos la conducta del cajero de un banco que participa en juegos de azar, así como el trabajador que ante una importante función encomendada con carácter especial por la empresa se embriaga, encontrándose al día siguiente con sus facultades disminuidas para la realización del encargo encomendado⁴" (vid. **BARREIRO GONZALEZ, Germán. ² LA DILIGENCIA EN LA RELACION JURIDICA DE TRABAJO²**). La potestad sancionatoria de la Administración sobre sus funcionarios, es la sanción cuantitativa y cualitativa mas importante de las que pueden imponerse, y se reserva su imposición para faltas consideradas muy graves. Supone la ruptura definitiva del vínculo que une al funcionario con su patrono como consecuencia del incumplimiento de éste de alguno de sus deberes esenciales, y conlleva , lógicamente, la pérdida de todos sus derechos inherentes a la condición funcional. El profesor Alberto Palomar Olmeda señala al respecto que "Así, resulta que la Administración goza de cierta discrecionalidad para discernir sobre la calificación de la falta, según los hechos cometidos, y la elección de la sanción aplicable dentro de los límites legales y reglamentarios, siempre ajustándose al principio de proporcionalidad..." (Véase al efecto Palomar Olmeda, Alberto. "Derecho de la Función Pública. Régimen Jurídico de los Funcionarios Públicos". 2ª Edición, Dykinson, S.L. Madrid, 1992). Con vista en las declaraciones dadas por los oficiales de policía, llega ésta Sala a la conclusión de que efectivamente el actor cometió una serie de faltas graves merecedoras de la sanción aplicada, pues quedó claramente de manifiesto que su actuar no estuvo en apego con la que debe mantener un funcionario de ese calibre; al efecto dentro de los procedimientos que se le siguieron administrativamente al actor, se determinó con absoluta claridad, tal y como lo exige la normativa vigente, que el mismo efectivamente cometió los actos que imputados, siendo acreditada la falta de probidad moral del actor, conducta contraria a cualquier acto legal, incumpliendo el deber de fidelidad a la Constitución Política; por los razonamientos anteriores.- El inciso c), del artículo 49 del Estatuto de Servicio Judicial, establece que los servidores judiciales deben observar dignidad en el desempeño de su



cargo y en su vida privada; su conducta debe ser siempre ejemplo de rectitud, debe ser una persona irreprochable, inspiradora de confianza, respetuoso de sus semejantes; es decir, una persona honorable. La conducta que se ha tenido por acreditada, se reitera, se aparta mucho de ser reflejo de esas cualidades, siendo la misma inconveniente para seguir cumpliendo con sus funciones como fiscal. Así las cosas, considera la Sala que este tipo de conductas riñen con el comportamiento que debe guardar un funcionario judicial y, lo que es peor afecta la imagen que de la institución puede tener el público en general, lo que constituye una falta grave a la relación laboral que vinculaba al actor con el Poder Judicial.-"¹⁴

e. Falta grave como generadora de responsabilidad disciplinaria en el sector público

"III. Con anterioridad, esta Sala definió el ámbito de aplicación del poder disciplinario o potestad disciplinaria en el sector público; así, en sentencia número 1264-95, del siete de marzo de mil novecientos noventa y cinco, se indicó: "IV. ESFERA DE APLICACION DEL PODER DISCIPLINARIO. La aplicación del régimen disciplinario se limita a las actividades del individuo en su carácter de agente o funcionario público, para compeler y asegurar, preventiva y represivamente, el cumplimiento de los deberes jurídicos del empleo, de la función o del cargo. Las faltas generadoras de esta responsabilidad son muchas y variadas, como por ejemplo, la desidia, apatía, descuido, inasistencia, incorrección con superiores, iguales o subordinados y con el público, conducta social irregular, falta de probidad, abandono del cargo, etc., que según su gravedad se clasifican de leves, graves o muy graves. Los deberes de los funcionarios derivan, como sus derechos, de la ley y de la naturaleza del cargo o función que desempeñan, es decir, tienen carácter objetivo. Los deberes de los funcionarios son de dos clases, los generales, que atañen a todo funcionario por el sólo hecho de serlo, y los especiales, impuestos en relación con la función administrativa específica desempeñada. Así por ejemplo, la obediencia es un deber para todo funcionario público, pero el deber de obediencia de un catedrático no resulta igual del deber de un policía. Algunos deberes generales son: el de obediencia, que consiste en el respeto y obediencia a las autoridades superiores jerárquicas; y la prestación del servicio, que consiste en el deber del funcionario de la realización de las prestaciones propias de su cargo, que viene dado por la naturaleza de la función, para el mejor servicio público, rendimiento o productividad en los



servicios, quedando los funcionarios obligados al fiel cumplimiento de la función o cargo, cumpliendo la jornada de trabajo reglamentario, debiendo colaborar lealmente con sus jefes y compañeros de trabajo, para el mejoramiento de los servicios y consecución de los fines de la unidad administrativa en que se halle destinado. La prestación del servicio debe ser personal, en virtud de la presunción oficial en favor de la competencia del funcionario asignado. También constituyen deberes generales el deber de reserva, que estriba en la obligación de proceder con la debida discreción en el desempeño del cargo, guardando el oportuno silencio en los casos en que la índole de la función lo exija -en el sector público el quebrantamiento del secreto puede generar severas sanciones disciplinarias, e inclusive de tipo penal, como es el caso del ámbito disciplinario diplomático y del Poder Judicial, en la revelación de los secretos que afectan la seguridad del Estado, o los intereses de las partes, causando graves daños-; y el deber del decoro exige que el oficio público sea atendido por su titular con el debido respeto y corrección, tanto en lo profesional como en lo social, en razón de la institución que representa. El deber de consagrarse por entero y con todo celo y decoro al cargo asignado, veda al funcionario el ejercicio de otros cargos o funciones, por cuanto imposibilitaría el buen servicio de ambos. En ocasiones la índole del empleo excluye el ejercicio de determinadas profesiones, así el juez no puede desempeñar cargos de dirección o asesoramiento a empresas particulares. El funcionario público no podrá actuar al servicio de terceros en asuntos en que esté interviniendo por razón de su cargo, ni de los que se hallen en tramitación o pendientes de resolución en la oficina en que labore, ni tampoco podrá ser abogado, procurador o perito de tercero en cualquier clase de litigio contra el Estado. El incurrir en alguna de estas incompatibilidades se calificará como falta grave o muy grave, debiéndose además sancionar las faltas o ausencias, retrasos, descuidos, informalidades o negligencias que se originen en el ejercicio de actividades compatibles." Como se observa, de la condición de funcionario público se derivan obligaciones generales para todos los que ostenten esta condición, pero del contrato de trabajo, se generan obligaciones especiales, en relación con la función administrativa específica desempeñada. Por ello, es que no resulta contrario al principio de tipicidad, regulado en el artículo 39 constitucional, el sujetar de manera general al contrato laboral la determinación de qué constituye falta grave, en relación con la responsabilidad asignada a cada empleado.

IV. Debe además señalarse que, resulta ilusorio y fuera de toda lógica normativa, el pretender que en la ley se especifique en



detalle cada una de las obligaciones laborales derivadas de todas y cada una de las relaciones laborales de todos los empleados del país, que se motiven en la tarea específica que cada uno realiza en su trabajo, como causal de un despido sin responsabilidad laboral. Y en este sentido, debe tenerse presente que, aunque en la potestad sancionatoria disciplinaria debe respetarse el principio de tipicidad, éste no se aplica con el mismo rigor que en la materia penal: "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. Así, en el derecho penal, en relación con los delitos, toda pena debe estar establecida en la ley con respecto al hecho incriminado, excluyendo, por su generalidad, toda posibilidad de referencia a los llamados conceptos jurídicos indeterminados, o las cláusulas abiertas o indeterminadas; si la conducta no está plenamente definido no hay pena. 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." (Sentencia número 5594-94, de las quince horas cuarenta y cinco minutos del veintisiete de setiembre de mil novecientos noventa y cuatro.) V. DE LAS OTRAS VIOLACIONES ALEGADAS. En virtud de las razones anteriores es que cabe concluir que la norma impugnada tampoco resulta lesiva del principio de separación de poderes, pues no conlleva "delegación legislativa" alguna, lo único que autoriza es que el patrono, en consideración a los términos del contrato, de la función a desempeñar, pueda, teniendo como parámetro las faltas señaladas expresamente en el Código de Trabajo, tomar en consideración "cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato", sin que en ello se confiera al patrono capacidad para determinar en forma arbitraria e inconstitucional las causales del despido sin responsabilidad patronal, como alega la accionante. Y mucho menos resulta violatoria del principio de igualdad, ya que se entiende que las responsabilidades y obligaciones laborales siempre serán distintas, precisamente en virtud del cargo o empleo que se desempeñe; es decir, no todos los empleados o funcionarios de un mismo centro de trabajo se encuentran en una misma situación de igualdad, sino solamente aquellos que ostenten el mismo puesto o cargo."¹⁵

FUENTES CITADAS

¹ Ramírez Villalobos A. y Viales Gutiérrez A. (1993). *La falta grave como causal de terminación del contrato individual de trabajo en la legislación costarricense*. Tesis para optar por el grado de Licenciados en Derecho de la Universidad de Costa Rica, San José, pp. 169, 172 y 173. (Localizada en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad d Costa Rica, signatura 2662).

² Durán Monge J. y Manavella Suárez A. (2003) Tesis para optar por el grado de Licenciadas en Derecho de la Universidad de Costa



Rica, San José, pp. 33-34. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 4122).

³ Carro Zúñiga C. (1992). *Las justas causas de despido en el Código de Trabajo y en la jurisprudencia de Costa Rica*. (1ª ed.) San José, Costa Rica: Juritexto, pp. 66-67. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 348.63 C319j).

⁴ Carro Zúñiga C. (1992). *Las justas causas de despido en el Código de Trabajo y en la jurisprudencia de Costa Rica*. (1ª ed.) San José, Costa Rica: Juritexto, pp. 67, 68 y 69. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 348.63 C319j).

⁵ Ramírez Villalobos A. y Viales Gutiérrez A. (1993). *La falta grave como causal de terminación del contrato individual de trabajo en la legislación costarricense*. Tesis para optar por el grado de Licenciados en Derecho de la Universidad de Costa Rica, San José, p. 180. (Localizada en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad d Costa Rica, signatura 2662).

⁶ Carro Zúñiga C. (1992). *Las justas causas de despido en el Código de Trabajo y en la jurisprudencia de Costa Rica*. (1ª ed.) San José, Costa Rica: Juritexto, pp. 72, 73, 74 y 75. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 348.63 C319j).

⁷ Carro Zúñiga C. (1992). *Las justas causas de despido en el Código de Trabajo y en la jurisprudencia de Costa Rica*. (1ª ed.) San José, Costa Rica: Juritexto, pp. 75, 76 y 77. (Localizado en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, signatura 348.63 C319j).

⁸ Yones Moreno citado por Ramírez Villalobos A. y Viales Gutiérrez A. (1993). *La falta grave como causal de terminación del contrato individual de trabajo en la legislación costarricense*. Tesis para optar por el grado de Licenciados en Derecho de la Universidad de Costa Rica, San José, pp173, 174 y 175. (Localizada en la Biblioteca de la Facultad de Derecho de la Universidad d Costa Rica, signatura 2662).

⁹ Código de Trabajo. Ley N° 2 del 27 de agosto de 1943.



¹⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N° 113 de las nueve horas veinte minutos del veinticuatro de julio de mil novecientos noventa y uno.

¹¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N° 97-140.LAB de las quince horas cincuenta y cinco minutos del cuatro de julio de mil novecientos noventa y siete.

¹² Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N° 2005-01028 de las diez horas veinte minutos del trece de diciembre del año dos mil cinco.

¹³ Tribunal de Trabajo Sección Cuarta, Segundo Circuito Judicial De San José, Resolución N° 278 de las dieciocho horas veinticinco minutos del once de julio de dos mil cinco.

¹⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución N° 2005-00573 de las nueve horas cinco minutos del seis de julio de dos mil cinco.

¹⁵ Sala Constitucional de la Corte Suprema De Justicia. Resolución N° 0563-97 de las catorce horas treinta y nueve minutos del veintinueve de enero de mil novecientos noventa y siete.