



## Jurisprudencia sobre la prescripción de la sanción laboral

<b>Rama del Derecho: Derecho Laboral.</b>	<b>Descriptor: Empleador.</b>
<b>Palabras Clave: Potestad sancionatoria del patrono, Prescripción, Cómputo del plazo, Despido justificado, Servidor público, Trabajador privado.</b>	
<b>Fuentes: Normativa y Jurisprudencia.</b>	<b>Fecha de elaboración: 25/06/2013.</b>

El presente documento contiene jurisprudencia sobre la prescripción laboral descrita en el artículo 603 del Código de Trabajo<sup>1</sup>, la cual se refiere a la prescripción de la sanción laboral de dicho artículo. El tema se aborda por medio de jurisprudencia recopilada de los Juzgados Laborales y la Sala Segunda.

### Contenido

JURISPRUDENCIA.....	2
1. Potestad disciplinaria en el empleo público: Análisis sobre el plazo de prescripción para que el patrono pueda ejercerla.....	2
2. Poder disciplinario del patrono: Cómputo de prescripción en caso de investigación previa e intervención de junta de relaciones laborales .....	4
3. Cómputo del plazo para que el patrono ejerza el poder disciplinario en caso de oficial de la fuerza pública amparado a la Ley General de Policía .....	5
4. Prescripción en materia laboral: Plazo para aplicar sanción disciplinaria a servidor de la Hacienda Pública .....	9
5. Despido justificado: Análisis sobre el plazo para ejercer la potestad de despedir e innecesario realizar procedimiento disciplinario si se trata de empresa privada.....	14
6. Prescripción en materia laboral: Plazo para aplicar sanción disciplinaria del empleador a servidor municipal .....	20
7. Prescripción en materia laboral: Análisis sobre cómputo del plazo para que el patrono ejerza el poder disciplinario.....	23

<sup>1</sup> **ARTÍCULO 603.-** Los derechos y 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.

**Nota de SINALEVI:** Sobre la responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, ver artículo 71 de dicha ley)

## JURISPRUDENCIA

### 1. Potestad disciplinaria en el empleo público: Análisis sobre el plazo de prescripción para que el patrono pueda ejercerla

[Sala Segunda]<sup>i</sup>

Voto de mayoría:

**“V.- SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA:** En nuestro ordenamiento jurídico, una de las causales de la extinción de la responsabilidad disciplinaria es la prescripción. El artículo 603 del Código de Trabajo dispone que: *“Los derechos y 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 de aplicación supletoria en el caso concreto -al encontrarnos dentro de una relación de empleo público- por mandato expreso del numeral 51 del Estatuto del Servicio Civil, que remite al Código de Trabajo en todos aquellos aspectos expresamente no contemplados en el citado cuerpo normativo. En forma reiterada, esta Sala ha establecido que el poder disciplinario debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad, los cuales rigen el despido justificado. Con base en el segundo principio citado, la potestad disciplinaria del empleador debe ejecutarse en forma oportuna; es decir, la sanción impuesta en un determinado momento debe ser correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con lo que también se procura lograr la seguridad jurídica del trabajador, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período concreto. El plazo de un mes establecido en el numeral 603 citado, comenzará a correr desde que se dio una causal para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria. En los supuestos de despido disciplinario de los trabajadores sometidos a un régimen de empleo público, donde la Administración debe agotar, de previo a imponer la sanción, el procedimiento disciplinario, ese plazo de un mes se contará a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para resolver, una vez concluido el procedimiento disciplinario, pues lo que se valora es la posibilidad jurídica para ejercer el poder sancionador, y eso ocurre cuando el jerarca competente de aplicar la medida es puesto en conocimiento de la decisión final. A juicio del recurrente, el plazo de prescripción no pudo haber acaecido, por cuanto, entre el momento en que se comunicó a la Jefatura del Archivo Clínico de la Caja Costarricense de Seguro Social la recomendación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales y el dictado de la resolución que ordenó el despido de la parte actora, no transcurrió el término legal para que operara la prescripción, ello en razón de que mediante oficio DG- HM 1630-2006, emitido por la Dirección General del Hospital México, dirigida a la Jefatura del Archivo Clínico, el 6 de junio de 2006, se le puso en conocimiento del informe de la Junta, y esa última jefatura, tomó la decisión de

despido el 13 de junio de 2009, y la notificó al trabajador el 19 de junio siguiente, sin que entre uno y otro acto hubiera transcurrido el plazo de un mes. Sin embargo, la Sala concluye que no lleva razón la demandada en sus agravios. Nótese que en primera instancia se tuvo por acreditado (aspecto que no fue criticado ante el tribunal) que la recomendación de la Junta Nacional de Relaciones Laborales, dictada dentro del procedimiento administrativo sancionatorio seguido contra el actor, le fue comunicada a la Gerencia del Hospital México el 10 de mayo de 2006 (sin que exista prueba de que esa comunicación se haya efectuado en otra data), a partir de ese momento, esa instancia, como máximo jerarca del referido nosocomio, se encontraba facultado para aplicar la sanción disciplinaria respectiva (se debe en este aspecto corregir al tribunal que consideró que el órgano con la potestad legal de aplicar la sanción era la jefatura del Archivo). No obstante lo anterior, decidió delegar esa tarea en otra jefatura (mediante oficio DG-HM 1630-2006 dirigido a la Jefatura del Archivo Clínico el 6 de junio de 2006), sin que ese acto interrumpiera el cómputo de la prescripción iniciado una vez que la Junta notificó su determinación. Al respecto, debe tomarse en consideración que, conforme lo preceptuado por el artículo 18 del Decreto Ejecutivo n° 1743, del 4 de junio de 1971, publicado en el alcance 71 de La Gaceta n° 143, del 14 de julio de 1971, denominado *“Reglamento General de Hospitales Nacionales”*, *“El Director es el funcionario con máxima autoridad en el establecimiento; es responsable de que éste realice en forma completa, continua, humana, oportuna y eficiente, la labor que le está encomendada; de mantener el orden y la disciplina del mismo y de obtener de su capital y su presupuesto el más efectivo rendimiento económico y social. En consecuencia, le corresponde especialmente: (...)2) En el orden administrativo: (...) b) Velar porque se cumplan adecuadamente las disposiciones reglamentarias que rigen en cuanto a licencias, permisos y medidas disciplinarias para el personal”*. Nótese que, si bien es cierto, se ha considerado que la tramitación del procedimiento administrativo interrumpe el cómputo del término de prescripción (durante su tramitación normal), una vez que el jerarca adquiere certeza de la comisión de la falta, debe proceder en el plazo legal a dictar su resolución final conforme al principio de actualidad que rige en materia disciplinaria, por lo que se pretende que se realice dentro de un plazo razonable (un mes de conformidad con el numeral 603 ídem.), para evitar que la persona sujeta al procedimiento deba permanecer en un estado de incerteza respecto de su situación jurídico-laboral, que no es deseable y contraviene los principios más básicos de un estado de derecho (seguridad jurídica, derecho a una justicia pronta y cumplida y ajustada a la legalidad, etc.). Sobre este tema, la Sala ya se ha pronunciado en otras oportunidades y al respecto en el voto 2009-000387 de las 9:35 horas del 13 de mayo de 2009, señaló: *“En este orden de ideas, de forma reiterada ha expresado que los plazos del proceso administrativo no son ilimitados ya que de lo contrario implicaría una trasgresión a los derechos fundamentales de los administrados. En este caso, desde el primero de octubre de 2003, fecha en que se dio por terminada la evacuación de las pruebas en el proceso disciplinario, y el ocho de diciembre de 2003, que fue la data en que se emitió el informe final por el órgano director, el proceso se mantuvo inactivo, sin que consten los motivos que podrían justificar la situación. Además de que la representante de la demandada no justificó en ningún momento dicha inercia, no considera esta Sala que la falta investigada en contra del actor fuera de tal complejidad que justificara dicho atraso. En todo caso, la representación de la demandada no hace referencia ni justificación alguna a esta paralización del proceso. En consecuencia, al igual que lo*

apreció el tribunal, debe concluirse que operó el término de prescripción previsto en la referida norma". Así las cosas, al no existir justificación alguna para el retraso en la adopción del acto de despido, debe confirmarse lo resuelto por las instancias precedentes que declaran la prescripción de la potestad disciplinaria de la administración en el caso concreto y ordenan la reinstalación del trabajador en su cargo, sobre este último aspecto no se hace en el recurso ningún cuestionamiento que la Sala deba analizar."

## **2. Poder disciplinario del patrono: Cómputo de prescripción en caso de investigación previa e intervención de junta de relaciones laborales**

[Tribunal de Trabajo Sección II]<sup>ii</sup>

Voto de mayoría

### **"IV.-SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD PATRONAL DISCIPLINARIA:**

Previo al examen de las cuestiones de fondo planteadas en el recurso, es imperioso referirse al reparo por prescripción respecto de la acción de despido, pues de resultar admisible ese agravio, el examen de los demás se tornaría innecesario. Al respecto, en forma reiterada, la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha establecido que el poder disciplinario debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad, los cuales rigen el despido justificado. Con base en el segundo principio citado, la potestad disciplinaria del empleador debe ejecutarse en forma oportuna; es decir, la sanción impuesta en un determinado momento debe ser correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con lo que también se procura lograr la seguridad jurídica del trabajador, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período concreto. En ese sentido, el artículo 603 del *Código de Trabajo* establece que los derechos y las acciones de los empleadores para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en *un mes*, que comenzará a correr desde que se dio una causal para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria. Cabe agregar que cuando el empleador deba cumplir un determinado procedimiento o investigación de previo a disciplinar a sus trabajadores –lo que normalmente ocurre en el sector público–, ese plazo de un mes se contará a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para resolver. También se ha sostenido que, cuando resulte necesario levantar una investigación administrativa para indagar los hechos que se atribuyen al trabajador/a, y luego los resultados deben ponerse en conocimiento de una Junta de Relaciones Laborales, cuya función es recomendar la imposición o no de una sanción al funcionario/a, el cómputo de la prescripción inicia a partir de la fecha en que, tanto los resultados de la investigación como el acuerdo adoptado por la Junta de Relaciones Laborales, son puestos en conocimiento al órgano competente para resolver sobre el despido.

**V.- ANÁLISIS DEL CASO BAJO ESTUDIO.- [...]** . Realizada esta descripción de los hechos acontecidos, nunca el gerente general dictó el acto formal de despido como lo establecen los numerales 128 y siguientes de la Ley General de la Administración Pública, el cual debe contener los elementos de forma y de fondo y sobre todo la motivación de éste, situación que en el caso de estudio de echa de menos. Tómesese en cuenta que esta conducta omisiva de la Administración, creó inseguridad al actor y sin un acto válido y eficaz se le vulneró sus derechos a ejercer los recursos administrativos correspondientes o en su defecto acudir a la vía jurisdiccional en resguardo de ellos. Ante esta situación, y de conformidad con el numeral 603 del Código de Trabajo, el superior jerarca tenía un mes para dictar esa conducta administrativa, cuando se le entregó el expediente por parte de la Junta de Relaciones Laborales el día 7 de septiembre; sin embargo no lo dictó, por lo que prescribió esa potestad sancionatoria que ostentaba. Ese numeral es el aplicable al caso concreto y no el numeral 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría, pues el actor de manera alguna realizaba gestión pública, ni manejo de bienes públicos. Ante esta situación, y al estar prescrita la potestad disciplinaria, no entraremos entonces en los motivos por los cuales se despidió al actor, nos encontramos en presencia de lo que en doctrinase ha llamado el despido improcedente y habrá entonces que revocar la sentencia de primera instancia, pero por haberse constatado la existencia de la falta, pero sí por no haberse sancionado dentro del término de ley, lo procedente es acoger parcialmente la pretensión accesoria solicitada por el actor, declarando prescrita la potestad disciplinaria contra el actor, al no haber dictado un acto expreso y con los elementos que contiene todo acto, incluyendo la motivación.[...]”.

### **3. Cómputo del plazo para que el patrono ejerza el poder disciplinario en caso de oficial de la fuerza pública amparado a la Ley General de Policía**

[Sala Segunda]<sup>iii</sup>

Voto de mayoría

**“III.- SOBRE LA PRESCRIPCIÓN Y LA COSA JUZGADA:** La Sala atiende primero los reproches relacionados con la prescripción y la cosa juzgada alegadas, toda vez que, de acogerse alguna de estas defensas, sería innecesario referirse al fondo del asunto. **En cuanto a la prescripción.** De acuerdo con la prueba documental aportada, los hechos que originaron el procedimiento disciplinario seguido en contra de la actora en sede administrativa y que dieron pie a este proceso, fueron denunciados el 14 de octubre de 2005 por la señora A (folios 1-5, expediente administrativo, fólder II). El 14 de setiembre de 2006, la Sección de Asuntos Internos del Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública, remitió a la Jefatura del Departamento Disciplinario Legal, el informe 109-2006-SAI-DDL (folios 102-104, expediente administrativo, fólder II). El 18 de setiembre de 2006, la Sección Policial del Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública, dictó auto de apertura del procedimiento disciplinario, notificado el día 20 de ese mismo mes. Este acto, interrumpió el cómputo de la prescripción (folios 112-113 expediente

administrativo, fólder II) . El 11 de octubre de 2006, se celebró la audiencia oral y privada (folios 122-125 expediente administrativo, fólder II) . El 12 de marzo de 2007, la Sección de Inspección Policial del Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública, emitió recomendación final (folios 141-146 frente y vuelto, expediente administrativo, fólder II). El 14 de marzo de 2007, el Consejo de Personal del Ministerio de Seguridad Pública, mediante artículo VI, de la sesión ordinaria 541, acordó despedir sin responsabilidad patronal a la actora, acto administrativo que fue notificado el 23 de marzo siguiente (folios 147-149, expediente administrativo, tomo II). Ahora bien, siendo que la actora laboraba para el Ministerio de Seguridad Pública y formaba parte del cuerpo policial de ese ministerio, el plazo de prescripción aplicable es de dos años según el artículo 83 de la Ley General de Policía, pues esa norma expresa que tratándose de materia disciplinaria y para aquellas faltas graves cometidas por miembros de los cuerpos de policía, prescriben en dos años. Esa norma establece: *“Las faltas leves prescribirán en un mes y las graves, a los dos años. La prescripción se interrumpirá cuando se inicie el procedimiento disciplinario”*. Así, el plazo de prescripción contemplado en la Ley General de Policía es una norma de carácter especial y posterior a la norma general del artículo 603. Se trata de una regulación específicamente dispuesta para el cuerpo de policía y como tal, es de aplicación preferente respecto de la general (artículo 8 del Código Civil). En este mismo sentido, puede verse la sentencia de esta Sala n° 624 de las 9:25 horas del 30 de abril de 2010. De acuerdo con la prueba documental analizada, desde la presentación de la denuncia (14 de octubre de 2005) hasta el acuerdo del Consejo de Personal del Ministerio de Seguridad Pública, de despedir a la recurrente (23 de marzo de 2007) , transcurrió un año, cinco meses y nueve días, de forma tal que, no fue superado el plazo de dos años dispuesto por la Ley General de Policía, por lo que este argumento resulta inatendible. **Sobre la cosa juzgada.** El recurrente sostiene que su representada fue encontrada culpable en sede penal por los mismos hechos del despido, y por eso, en esa otra vía jurisdiccional, el proceso finalizó con sentencia condenatoria, motivo por el cual, esos mismos hechos no deben tener ningún efecto laboral, ni perjudicar su trabajo, siendo cosa juzgada material y formal. Con respecto a este reclamo, debe aclararse que el sobreseimiento dictado a favor de un trabajador o trabajadora en sede penal, o una condenatoria como en este caso, no tiene la suerte de exonerarlo o exonerarla de la sanción en esta otra sede (la laboral) como ha sido la pretensión del recurrente, pues en forma reiterada se ha indicado, que las vías penal y laboral son independientes una de la otra sin que por ello se vulnere el principio del non bis in ídem. Al respecto, en el voto n° 561 de las 9:40 horas, del 31 de mayo de 2000, se estableció que el resultado de un proceso penal, salvo en las circunstancias previstas en el artículo 164 del Código Procesal Civil, no puede influir jurídicamente en la decisión que haya de tomarse, al momento de valorar la autoría de una falta laboral. Así, en sede penal, se trata de determinar la comisión de un delito (hecho típico, antijurídico y culpable). La conducta reprochable al servidor o la servidora, por diversas razones, podría no considerarse sujeta a sanción en esa sede; mas, tal y como se indicó en dicho precedente, sí podría constituir una falta laboral grave, suficiente para poder disponer, un despido justificado (ver el voto de esta Sala n° 668 de las 9:25 horas del 19 de agosto de 2011). Manteniendo este mismo criterio, no es posible concluir que el órgano de alzada haya incurrido en una inadecuada aplicación del instituto de la cosa juzgada, pues como se dijo, lo resuelto en sede penal aunque haya recaído sentencia condenatoria, no exonera a la actora de la responsabilidad

disciplinaria con respecto a la falta atribuida, y por eso, este agravio tampoco puede ser atendido.

**IV.- EN CUANTO AL FONDO DEL ASUNTO:** En el presente asunto, quedó acreditado que el 14 de octubre de 2005, la señora A, interpuso ante el Ministerio de Seguridad Pública, Departamento Disciplinario Legal, Sección Asuntos Internos, una denuncia administrativa en contra de la recurrente, por amenazas vía telefónica, contra su persona en su tiempo laboral. Específicamente la señora L manifestó en ese momento: *“...es mi deseo interponer formal denuncia en contra de la oficial (...) K de la Delegación de Moravia, por el delito de Amenaza (sic) a mi persona en su tiempo laboral, lo anterior ya que para el mes de Abril (sic) del año en curso esta oficial me llamaba constantemente (sic) amenazarme de muerte, recuerdo que para el día 12 de Abril (sic) al ser aproximadamente las 18:00 horas recibí una llamada (sic) la cual dicha señora me decía **“Mire hijueputa le voy a quemar la casa, le voy a romper el hocico, y que dejara al panzón de R en paz”** (el resaltado es del original), entre otras cosas, todo esto a raíz de que yo y mi hija mayor, K, tenemos muy buena amistad con el Jefe de la Delegación de Moravia R, y ella se siente celosa porque es la compañera sentimental del Comandante...”* (folios 1-5 del expediente administrativo, fólder II). Con fundamento en esta denuncia, el 14 de setiembre de 2006, la Sección de Asuntos Internos del Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública, remitió a la Jefatura del Departamento Disciplinario Legal, el informe 109-2006-SAI-DDL (folios 102-104, expediente administrativo, fólder II). El 18 de setiembre de 2006, la Sección Policial del Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública, dictó auto de apertura del procedimiento disciplinario, notificado el día 20 de ese mismo mes. En esa resolución se le atribuyó a la actora: *“...Actuación irregular de funcionaria policial, al abandonar el puesto de trabajo asignado en la Policía de Proximidad de Moravia, el día 12 de abril de 2005, alrededor de las 19:00 horas para realizar llamadas telefónicas mortificantes a una persona particular de nombre A. Hechos ocurridos el día 12 de abril del 2005...”* (folios 112-113 expediente administrativo, fólder II) . El 11 de octubre de 2006, se celebró la audiencia oral y privada (folios 122-125 expediente administrativo, fólder II) y el 12 de marzo de 2007, la Sección de Inspección Policial del Departamento Disciplinario Legal del Ministerio de Seguridad Pública, emitió recomendación final recomendando el despido por causa justificada y sin responsabilidad patronal de la actora (folios 141-146 frente y vuelto, expediente administrativo, fólder II). El 14 de marzo de 2007, el Consejo de Personal el Ministerio de Seguridad Pública, mediante artículo VI, de la sesión ordinaria nº 541, que acogió la recomendación de despido sin responsabilidad patronal, acto administrativo que fue notificado el 23 de marzo siguiente (folios 147-149, expediente administrativo, tomo II). La trabajadora disconforme con lo resuelto, presentó recurso de revocatoria con apelación en subsidio (folios 150-154 del expediente administrativo, fólder II), pero el Ministerio de Seguridad Pública, Despacho del Ministro, mediante resolución número 1919-2007-DM, de las 12:25 horas del 6 de junio de 2007 mismo año, ratificó el despido (folios 170-174 del expediente administrativo, fólder II). Estos hechos también fueron conocidos por el Juzgado Contravencional del II circuito Judicial de San José. En ese proceso la autoridad judicial, mediante sentencia nº 119-06 de las 11:30 horas del 18 de mayo de 2006, declaró a la señora K, a uora responsable de la contravención de llamadas mortificantes en perjuicio de la señora A , por los hechos acontecidos el 12 de abril de 2005 (folios 40-49 del expediente

administrativo, fólter I). Lo resuelto por ese juzgado fue confirmado por el Juzgado Penal del II circuito Judicial de San José, mediante sentencia 119-06 de las 8:00 horas del veinte de junio de 2006 (folios 139 y 140 del expediente administrativo, fólter II) . El apoderado especial judicial de la actora expone ante esta tercera instancia rogada, que el órgano de alzada no tomó en cuenta el buen comportamiento que tuvo su representada mientras laboró para el Ministerio de Seguridad, que la conducta desplegada por la actora no fue grave ni motivo suficiente para aplicarle el despido sin responsabilidad patronal. Además, que en sede penal fue encontrada culpable y en razón de ello, le impusieron una multa que canceló. Estas manifestaciones conllevan la admisión del hecho atribuido y no la negación del mismo. La discusión entonces, no versa sobre la existencia del hecho, sino sobre sus implicaciones. Está claro que la actora, mientras ocupaba el puesto de policía en la Fuerza Pública destacada en el cantón de Moravia y dentro de su jornada laboral, desatendió las obligaciones propias de su cargo, para realizar la llamada telefónica y emitir insultos y amenazas contra la señora A. No cualquier amenaza, sino que le quemaría la casa y la iba a agredir. Ese hecho por sí sólo, es grave y suficiente para justificar el despido sin responsabilidad patronal, pues la señora Gutiérrez Venegas, como funcionaria pública, en este caso, miembro de la fuerza pública, tenía obligaciones y deberes que debía guardar. En ese sentido, el Reglamento de Ética de los Miembros de las Fuerzas de Policía Adscritas al Ministerio de Seguridad Pública establece: *“Artículo 1. Los miembros de las fuerzas de policía tienen el deber de cumplir con la misión encomendada, respetando el ordenamiento jurídico y con espíritu de servicio. Para lo anterior, deberán cumplir con los siguientes deberes: 2) Observar en todo momento los deberes que les impone la Constitución Política, los tratados internacionales, las leyes, los reglamentos y las disposiciones administrativas, así como los deberes que se desprenden de la misión institucional, sirviendo a la comunidad mediante la investigación, prevención y represión de las manifestaciones de delincuencia, de conformidad con la competencia policial en la que se encuentren circunscritos, teniendo siempre presente que su función profesional está enmarcada por el espíritu de servicio público, el bien común, el compromiso con los habitantes, con los tribunales de justicia y demás autoridades públicas.”* El ordinal tercero de ese mismo cuerpo legal expresa: *“En razón de que la investidura policial se ostenta las veinticuatro horas del día durante todos los días del año, la conducta de los miembros de los cuerpos de policía debe ajustarse a los más altos ideales de dignidad humana y a los principios de urbanidad, buenas costumbres y sana convivencia social. En virtud de ello, deberán observar las siguientes reglas: 4) Abstenerse de realizar en su vida privada y aún durante su tiempo libre, actuaciones incompatibles con la función policial, o que comprometan la investidura policial que ostenta durante las veinticuatro horas del día, todos los días del año.”* Por último, el artículo 7, en el inciso 1, instituye: *“Artículos 7º—Los servidores policiales, bajo ninguna circunstancia deben cometer actos de corrupción ni tolerarlos en su presencia. Asimismo, están obligados a rechazar esos actos y a denunciar a quienes los cometan. Para ello, deberán observar las siguientes disposiciones: 1) Mantener siempre clara conciencia de su responsabilidad individual por los actos que ejecuten, actuando en todo momento con probidad y honradez, rechazando vigorosamente y denunciando toda acción u omisión que pueda conducir a actos de corrupción o cualquier otra conducta contraria al ordenamiento jurídico. El abstenerse de denunciar estas actuaciones convierte al servidor pasivo en co-partícipe y por ende responsable, de los actos ilegales y, o corruptos.”* Como se dijo, no hay duda del actuar de la



demandante, quien a sabiendas del cargo que ostentaba, insultó y amenazó a una tercera persona. Este proceder es a todas luces contrario a los deberes que le impone la ley y el reglamento citado. Lo que no parece asimilar la actora, es que una Oficial de Policía no puede tener bajo ninguna justificación este tipo de comportamientos, máxime, cuando tiene la obligación constitucional, legal y reglamentaria de: proteger a la ciudadanía, reprimir este tipo de conductas cuando sean ejecutadas por la delincuencia y velar por el bien común de forma comprometida con las y los habitantes del país. Su acción demuestra que no actuó con probidad, ni respeto lo que devino en incompatible con la función policial que comprometió su investidura, contrario a los más altos ideales y las buenas costumbres que deben caracterizar a los cuerpos policiales costarricenses. Nada de esto fue considerado por la accionante y por el contrario, desatendió no sólo las obligaciones laborales, sino también, sus deberes como oficial de la fuerza pública, hechos que sin duda alguna son muy graves, suficientes para justificar el despido sin responsabilidad patronal. Así las cosas, no encuentra esta Sala que el órgano de alzada haya incurrido en los vicios reclamados y por eso, debe confirmarse.”

#### **4. Prescripción en materia laboral: Plazo para aplicar sanción disciplinaria a servidor de la Hacienda Pública**

[Sala Segunda]<sup>iv</sup>

Voto de mayoría

**“III.- DE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA:** El agravio planteado exige determinar si el plazo de prescripción aplicable para el ejercicio del poder disciplinario del ente empleador era el de un mes que contempla el artículo 603 del Código de Trabajo o el especial de cinco años que regula el numeral 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República. El texto de esta última norma, al momento de los hechos investigados, es el que se encuentra vigente en la actualidad y, en forma expresa, establece: *“Artículo 71.— Prescripción de la responsabilidad disciplinaria. La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas: a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho./ b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio –entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad- la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo./ La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo. /Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo. /Se*

*reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada. / (Así reformado por el inciso a) del artículo 45 de la Ley N° 8292 de 31 de julio del 2002, Ley de Control Interno)".* (La negrita no es del original). Del texto resaltado se extrae que el plazo ampliado que prevé dicha norma resulta de aplicación cuando el o la funcionaria pública incurren en las infracciones previstas en esa ley específica o bien en las que contempla el ordenamiento de control y fiscalización superiores de la Hacienda Pública se entiende, según lo regulado en los artículos 1° y 8 de la Ley Orgánica relacionada. La Contraloría General de la República ejerce control sobre los entes y órganos que integran la Hacienda Pública, sin perjuicio de la regulación facultativa que puede desplegar respecto de otros entes. Ahora bien, de conformidad con el artículo 8 *ídem* " **La Hacienda Pública estará constituida por los fondos públicos, las potestades para percibir, administrar, custodiar, conservar, manejar, gastar e invertir tales fondos y las normas jurídicas, administrativas y financieras, relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control interno y externo y la responsabilidad de los funcionarios públicos".** (Los destacados son de quien redacta). De conformidad con dicho numeral, la Hacienda Pública está constituida por dos componentes esenciales: **a)** los fondos públicos (y todo lo relacionado con su manejo) y **b)** las normas jurídicas de carácter administrativo y financiero relativas al proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control –tanto externo como interno- y la responsabilidad de las y los servidores públicos en esas materias. La ley se encarga de definir lo que ha de entenderse por fondos públicos y también por ordenamiento de control y fiscalización superiores, que son los términos expresos que contempla el artículo 71 relacionado. Así, en el canon 9 se definen los fondos públicos como todos aquellos "...recursos, valores, bienes y derechos propiedad del Estado, de órganos, de empresas o de entes públicos". El numeral 10 siguiente, por su parte, señala: "El ordenamiento de control y de fiscalización superiores de la Hacienda Pública comprende el conjunto de normas, que regulan la competencia, la estructura, la actividad, las relaciones, los procedimientos, las responsabilidades y las sanciones derivados de esa fiscalización o necesarios para esta. Este ordenamiento comprende también las normas que regulan la fiscalización sobre entes y órganos extranjeros y fondos y actividades privados, a los que se refiere esta Ley, como su norma fundamental, dentro del marco constitucional". Ese ordenamiento de control y fiscalización tiene como finalidad primordial "...garantizar la legalidad y la eficiencia de los controles internos y del manejo de los fondos públicos en los entes sobre los cuales tiene jurisdicción la Contraloría General de la República, de conformidad con esta Ley" (artículo 11, *ídem*). Estos últimos numerales deben leerse en concordancia con lo estipulado en el artículo 8 citado, que expresamente incluye como parte del ordenamiento de control y fiscalización a la normativa relacionada con el *proceso presupuestario, la contratación administrativa, el control interno y externo y la responsabilidad de los funcionarios públicos* en esas materias, que sin duda son normas que tienden a velar por la legalidad y la eficiencia no solo de los controles internos sino también por el manejo eficiente y apegado a la ley de los fondos públicos. Así, no es cualquier falta cometida por un servidor o servidora pública la que da lugar a la aplicación del artículo 71 *ídem*. Son únicamente las faltas cometidas por las personas que desempeñan una función pública en el ejercicio de esas especiales competencias (manejo de los fondos públicos) y que infrinjan ya sea las regulaciones

de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República o de ese ordenamiento de control y fiscalización (normativa sobre proceso presupuestario, contratación administrativa, control interno y externo, responsabilidades en esa materia) las que dan lugar a una ampliación del plazo para el ejercicio de la potestad disciplinaria. En resumen, el período para sancionar las acciones u omisiones contrarias a esas regulaciones específicas, que pueden ocasionar un manejo ineficiente o ilegal de los fondos públicos, es mayor que el genérico previsto en el numeral 603 del Código de Trabajo, pues en tales supuestos debe aplicarse el de cinco años que contempla aquella norma particular, que sin duda busca tutelar un interés público de gran trascendencia, cual es el manejo transparente de los fondos públicos. En el caso bajo análisis, la entidad recurrente asegura que el actor fue despedido por faltas relacionadas con el manejo de fondos públicos, concretamente por: *“... no valorar el estado de la instalación eléctrica del inmueble identificado como “la casona de pensiones...”, incumplió con los requisitos establecidos en la legislación y normativa aplicable del Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos al no estar acreditada la existencia de planos que reunieran los requisitos fijados por dicho Colegio en consecuencia al no existir visado de los mismos para efectuar la remodelación a que se contrajo la compra directa CD-006-04, omisión registrada también con respecto a la bitácora y los contratos de servicios profesionales y de consultoría... se acreditó la falta de documentación mediante addenda (sic) de las modificaciones de la obra y los plazos para su ejecución con la empresa Cotece S.A. (...)”* (ver memorial de folios 322 al 328). De la imputación de cargos realizada al accionante se desprende que la investigación administrativa tuvo lugar precisamente por haber incurrido, entre otras faltas, en infracciones previstas en normas de control y fiscalización superiores, como lo son la Ley de Control Interno, la Ley de Contratación Administrativa y la Ley de la Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, en detrimento de los fondos públicos (ver traslado de cargos a folios 64 al 78). Del relacionado informe se colige que se efectuó un proceso de licitación pública y posteriormente uno de contratación directa, en los que se obviaron procedimientos y directrices contemplados tanto en normativa interna como en la Ley de Contratación Administrativa. En relación con el caso concreto del actor, se recomendó investigar la eventual responsabilidad por los siguientes hechos: **a)-** *Haber sido el funcionario responsable de promover el concurso bajo la modalidad Licitación Pública LP-001-2002 para la compra del inmueble denominado “Casona de Pensiones”, que albergaría ocho dependencias de la Gerencia División de Pensiones, ya que en su condición de Jefe de Proyectos le correspondía velar y supervisar que se hubiera cumplido con lo establecido por la Ley y el Reglamento de Contratación Administrativa y los diferentes procedimientos concernientes a la Adquisición y Remodelación del Inmueble(...)/* **b)-** *... el haber prescindido(sic) de la autorización otorgada por la Gerencia División de Operaciones, quien es el Ente Institucional que permite tramitar los concursos que son diferentes a la compra directa a las diferentes unidades, según circular 22273 suscrita por el Cuerpo Gerencial de la Caja Costarricense de Seguro Social, así como el haber omitido la razón técnica para la adquisición del inmueble que estableciera las cláusulas en el pliego de condiciones tales como la ubicación, área útil del edificio, porcentaje de área útil a nivel de calle, etc. ...* **c)-** *Además de haber inducido en error a la Junta Directiva de la Caja Costarricense de Seguro Social para que adjudicará (sic) la compra del edificio, promovida en la Licitación Pública LP-001-2002, previo a que la Junta Directiva adjudicará (sic), el investigado G... B..., expuso el caso ante la*

*Comisión Especial de Licitaciones, que aparentemente efectuó en forma inadecuada el análisis técnico de las ofertas, en el cual se atribuyeron cumplimientos a la oferta adjudicada que no le correspondían, tales como construcción acorde a las normas del Código Sísmico de Costa Rica, ajustarse a la instalación eléctrica a los requerimientos de la Compañía Nacional de Fuerza y Luz, omisión de factores en la evaluación de las ofertas como el precio y la antigüedad del inmueble, que eventualmente no se realizaron, que se contradicen o carecen de veracidad, aparte de que no se contaba con el estudio de prefactibilidad que debía ser aprobado por la Dirección de Planificación Corporativa... d)- Asimismo se le imputa ... que siendo miembro de la Comisión de Compras de la Gerencia de Pensiones, recomendaron al Gerente de Pensiones adjudicar la Compra Directa CD-006-2004 Remodelación Inmueble Propiedad de la Gerencia División de Pensiones, a la Empresa Corporación Comercial Euroamericana, así como en su condición de Jefe de Proyectos. Omitió suscribir el Contrato de Consultoría con la Caja Costarricense de Seguro Social con el objetivo de registrar ante el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos de Costa Rica su responsabilidad profesional, así como la de la empresa Corporación Comercial Euroamericana S.A. (COTECE) que además no estaba inscrita y habilitada en el CFIA, como empresa constructora el día en que se recibieron las ofertas, no obstante la empresa la presentó dos meses después. Sin verificar el investigado que tal acto no era subsanable, pues no cumplía con los requisitos legales en su momento... e)- Aparte de eso se le imputa, no supervisar ni verificar que los planos constructivos para la Compra Directa CD-006-2004, cumplieran con lo establecido por los sistemas arquitectónicos e ingenieros (sic), cuya solicitud fue omitida en el proceso de la adquisición de la propiedad, así como la ausencia de las firmas en las láminas por los correspondientes profesionales de la Institución y la empresa adjudicada, así como haber prescindido del respectivo trámite ante el citado Colegio del timbre de construcción y del Cuaderno de Bitácora, pues no se contaba con la confección ni inscritos los planos constructivos, tampoco se contó con el visado municipal... f)- De esta forma en su condición de Jefe de Proyectos tramitó y autorizó el contrato de Compra Directa CD-006-2004, sin ningún fundamentó (sic) técnico razones de imprevisibilidad, tomándose en cuenta que el investigado participó activamente en el proceso de Licitación Pública LP-001-2002, y teniendo pleno conocimiento de las características de la infraestructura y del interés público, así como el pertinente addendum al contrato original y su respectivo refrendo legal por el aumentó (sic) en el plazo de entrega de la obra (...)" (folios 74 vuelto al 75 frente). Además, en la resolución que dio inicio al procedimiento se invocaron como sustento, entre otros, los artículos 96 de la Ley de Contratación Administrativa, 39 de la Ley de Control Interno y 108 incisos a) y b) y 110, incisos b) y e) de la Ley de Administración Financiera de la República y Presupuestos Públicos, así como normativa interna sobre el desarrollo de proyectos de obra pública. El artículo 96 de la Ley de Contratación Administrativa – al momento en que acaecieron los hechos que se le endilgan al actor - estipulaba que se le impondría la sanción de apercibimiento escrito al funcionario o funcionaria que incurriera en cualquiera de las siguientes faltas: "a) No incorporar oportunamente, debiendo hacerlo, documentación atinente al expediente administrativo. b) Impedir o dificultar de manera injustificada el acceso a un expediente administrativo, de cuyo manejo o custodia esté encargado./ c) No incluir en un informe o dictamen datos relevantes para el estudio de las ofertas, cuando se determine que los conocía al rendir su dictamen./ d) Retrasar injustificadamente el trámite de pagos que deba cubrir*

*la Administración a sus proveedores o contratistas./ e) Retrasar de modo injustificado la recepción de bienes u obras./ f) Propiciar o disponer la fragmentación ilegal de operaciones, tramitando contratos que por su monto implicarían un procedimiento más riguroso que el seguido al dividirlos./ g) No atender ni responder a tiempo e injustificadamente una prevención hecha por la Contraloría General de la República en el ejercicio de sus funciones./ h) Faltar al deber de diligencia esperada de sus condiciones personales y del puesto que ocupa, ya sea por culpa, imprudencia o impericia causando un daño real a los particulares o a la Administración, durante un procedimiento de contratación, siempre que la gravedad de las circunstancias y la cuantía del daño no ameriten una sanción mayor. i) No publicar el encargado de hacerlo, en el tiempo debido, el programa de adquisiciones según se dispone en el artículo 6 de la presente ley./ j) No enviar a la Contraloría General de la República, en el plazo establecido, los informes mencionados en el artículo 101 de esta ley. (Así reformado por el artículo 1º, inciso n), de la ley Nº 7612 de 22 de julio de 1996)”. Las conductas imputadas al accionante, relacionadas con el trámite de la Licitación Pública LP-001-2002 y la Compra Directa CD-006-2004 evidenciadas en el estudio de auditoría (ver folios 11 al 63) y con base en las cuales se dispuso el despido se enmarcan en los supuestos de hecho que contempla el numeral transcrito. Si la aplicación del artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República se da por incurrir en lo que tanto esa ley como las relacionadas con el ordenamiento de control y fiscalización superiores prevén como una infracción, debe concluirse, sin lugar a dudas, que el plazo aplicable es el de cinco años ahí previsto, en el tanto en que el demandante se le atribuyó haber violentado preceptos de la Ley de Control Interno, Ley de Contratación Administrativa y otra normativa interna sobre contratación, así como la Ley de la Administración Financiera y Presupuestos Públicos. Por consiguiente, lo correcto es estimar que la norma aplicable en cuanto a la prescripción de la potestad disciplinaria es el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y no la general contemplada en el canon 603 del Código de Trabajo. Lo anterior es así en relación con los concretos hechos contenidos en el recurso interpuesto ante esta tercera instancia rogada por la Caja Costarricense de Seguro Social, y que se relacionan con lo tipificado en los incisos a), e) y h) del numeral 96 citado, a saber: no haber valorado el estado de la instalación eléctrica del inmueble identificado como “la casona de pensiones”; no acreditar la existencia de planos que reunieran los requisitos fijados por el Colegio Federado de Ingenieros y Arquitectos; así como la falta de suscripción de un addendum que justificara las modificaciones de la obra y los plazos para su ejecución. Siendo estas faltas, las únicas posibles de considerar para efectos de determinar la existencia o no de la prescripción de la potestad disciplinaria y, eventualmente, la concurrencia de una falta grave, por cuanto respecto de las demás conductas atribuidas al actor, la Caja se conformó con su declaratoria de prescripción, al no esbozar ningún agravio al respecto en su recurso. Ahora bien, según el inciso b), del numeral 71 la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, cuando se trate de hechos que no son notorios, el plazo de cinco años correrá a partir de la fecha en que el informe acerca de la posible irregularidad es puesto en conocimiento de la jerarquía o de la persona competente para disponer el inicio del procedimiento administrativo. En este caso, se ha tenido por demostrado que el informe de la Auditoría fue comunicado a la Gerencia de Pensiones el 1 de noviembre de 2004 y el procedimiento dio inicio mediante resolución fechada el 2 de diciembre siguiente (notificada ese mismo día), razón por la*

cual el plazo perentorio no transcurrió. Una vez definido que la potestad disciplinaria no se encontraba prescrita en el caso concreto, procede analizarse si las faltas atribuidas al actor dan cabida al despido aplicado. Al respecto debemos indicar que las tres conductas en particular descritas en el recurso interpuesto ante esta tercera instancia rogada -que son las únicas que para la Caja constituyen faltas relacionadas con el artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República-, se encuentran tipificados en los incisos a), e) y h) del numeral 96 de la Ley de Contratación Administrativa como faltas sancionables mediante “*apercibimiento escrito*”. Para que ese tipo de conductas se configuren como una causal de despido, de conformidad con los numerales 96 bis y 96 ter de ese mismo cuerpo normativo, se requiere de su reiteración, luego de ser apercibido, en al menos dos ocasiones adicionales (ya que la primer reiteración da pie a una suspensión sin goce de salario), sin que en el caso concreto se haya acreditado que el actor se encontrara en esa especial condición. Tampoco acreditó la entidad demandada que el litigante hubiere causando un “*daño real a los particulares o a la Administración, durante un procedimiento de contratación*” en los términos del inciso h) del numeral 96 referido, como para que se considere que ameritaba la imposición de la sanción más drástica que prevé nuestro ordenamiento jurídico como lo es el despido sin responsabilidad patronal. Así las cosas, en aplicación de los principios de tipicidad, proporcionalidad, razonabilidad y gradualidad que informan la materia administrativa sancionatoria, lo procedente es declarar injustificado el despido, dado que las conductas atribuidas al trabajador, según la normativa especial aplicable al efecto, debieron ser sancionadas con un apercibimiento escrito, y no con la aplicación de un despido sin responsabilidad patronal, sanción que por su gravedad debe ser la ultima ratio. En consecuencia, lo procedente debe ser confirmar el fallo recurrido, no por cuanto se considere que en el caso concreto haya operado la prescripción de la potestad sancionatoria, sino en virtud de que la sanción impuesta al actor fue desproporcionada respecto a la gravedad de las faltas cometidas.”

##### **5. Despido justificado: Análisis sobre el plazo para ejercer la potestad de despedir e innecesario realizar procedimiento disciplinario si se trata de empresa privada**

[Sala Segunda]ʷ

Voto de mayoría

**“III.- SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA:** La parte actora alega que, en el caso concreto, debió declararse la prescripción de la potestad disciplinaria, pues, la presunta falta atribuida se conoció desde el 12 de febrero de 2009 aunado a que no era necesario seguir un procedimiento investigativo, dado que su empleadora es una empresa privada. En lo referente a este punto, el artículo 603 del Código de Trabajo establece: “*Los derechos y 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”. Como se puede observar, el plazo de un mes comienza a correr a partir del día siguiente a la fecha en que se tenga conocimiento de la causa que justifica el despido o la falta, por lo que la prescripción no corre desde el momento de la comisión del hecho que dio base a la separación o a la sanción disciplinaria, al ser necesario el conocimiento de la existencia del hecho por parte del empleador (a) para que se produzcan las consecuencias de la acción u omisión por parte de éste (a). Es evidente pues, la necesidad de que el empleador (a) conozca la falta cometida, solo de esa manera sería razonable decir que el (la) trabajador (a) dio causa para la separación, no así cuando los hechos permanecen ocultos. Paralelamente, se ha indicado que el término de la prescripción no empieza a correr en forma simultánea con el acontecimiento de la causa, sino a partir del momento en que finaliza la respectiva investigación previa y el debido proceso en los entes, empresas o instituciones en que es imperativo realizarlos. Tratándose de personas que prestan sus servicios a la Administración Pública, sea esta central o descentralizada, el término indicado se computa, entonces, desde la fecha en que se concluye la información que se ordene levantar contra el funcionario y ésta se pone en conocimiento de la persona encargada de resolver. Por lo anterior, se tiene que el término aludido de un mes debe empezar a correr desde el momento en que el proceso disciplinario llega a su fase conclusiva y el servidor encargado de ejercer el poder sancionatorio queda habilitado para decretar el despido o sancionar la falta investigada. Esta Sala, en la sentencia n° 327 de las 9:12 horas, del 11 de mayo de 2005, en relación con lo expuesto, resolvió: *“Dentro de toda relación de trabajo la parte empleadora disfruta del poder de dirección respecto de la actividad desarrollada por el trabajador, el cual va acompañado, como consecuencia natural y necesaria, de la potestad disciplinaria, con el fin de lograr un mejor rendimiento. Ahora bien, ese poder sancionador, debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad. Ese segundo principio hace referencia a que el poder disciplinario del patrono debe ejercerse en forma oportuna; es decir, que la sanción impuesta, en un determinado momento, sea correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con lo que también se procura lograr la seguridad jurídica del trabajador, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período determinado. En ese sentido, el artículo 603 del Código de Trabajo establece que los derechos y las acciones de los empleadores, para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio una causal para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria. Sin embargo, debe indicarse que esta Sala, de manera reiterada, ha establecido que en el caso de que el empleador deba cumplir, de previo a disciplinar a sus trabajadores, con un determinado procedimiento o investigación, ese plazo de un mes se contará a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para resolver”* (entre otras, pueden consultarse también las sentencias números 89 de las 10:10 horas, del 13 de febrero; 353 de las 9:30 horas, del 19 de mayo; 527 de las 10:20 horas, del 24 de junio; 829 de las 9:30 horas, del 1 de octubre, todas de 2004, 208 de las 9:30 horas, del 18 de marzo y 360 de las 10:15 horas, del 13 de mayo, ambas de 2005 y, 1039 de las 9:55 horas, del 23 de julio de 2010). En el caso bajo estudio, por tratarse de una relación laboral donde la parte empleadora es una empresa privada, no había necesidad de realizar un procedimiento

disciplinario para poder despedir, en tanto no existía alguna disposición normativa o regulación interna que así lo requiriera -al menos dicha circunstancia no quedó demostrada en autos-. Luego, debe partirse de que es desde el conocimiento **efectivo** de las faltas por parte del empleador (a) cuando debió empezar a correr el término de la prescripción para sancionar al (la) trabajador (a). En razón de lo anterior, se tiene que la auditoría se realizó para determinar la *“situación irregular presentada con la recuperación de facturas de crédito en la Sucursal de Lácteos de San Carlos”*. Esa investigación, según se consignó ahí, se inició a partir del correo remitido por el Jefe Financiero de esa sucursal, a efecto de que se esclareciera un hecho sospechoso, a saber: *“...que los clientes de crédito de la zona de Zarcero empezaran a atrasarse en sus pagos, ya que en ese momento mantenían un muy buen registro de pagos”* (folio 119). Esto llevó a los personeros de la auditoría a visitar la sucursal el día 13 de febrero, sitio en que *“Se verificó documentalmente la información enviada vía correo electrónico por el Jefe Financiero de la Sucursal indicada,../Se analizó el comportamiento histórico de los cobros a los clientes de crédito de la zona de Zarcero, efectuados por el agente de ruta y cobrador en referencia./ Obtuvimos en forma escrita la declaración sobre los hechos sucedidos por parte del Sr. Roberto Frutos Rodríguez”* (véase folios 120 a 121), concluyendo en su informe que: *“...el caso detectado por la administración de la Sucursal de San Carlos es un típico hecho de aprovechamiento indebido de fondos que no son propios (jineteo de fondos), realizado por el Sr. Roberto Frutos Rodríguez, el cual se llevó a cabo según su declaración por pérdida involuntaria del dinero, hecho que no podemos comprobar. Por lo anterior, concluimos que la persona citada estuvo utilizando de manera inapropiada y fraudulenta dineros que le pertenecen a la Cooperativa”* (folio 122), circunstancia por la que recomendó a la Gerencia General de la cooperativa que *“la Sub-dirección de Ventas Regional Sur y Costa Rica en coordinación con la Dirección de Capital Humano proceda de inmediato a aplicar la sanción disciplinaria correspondiente al Sr. Roberto Frutos Rodríguez, dado la falta que cometió y coordine con la Sub-Dirección Financiera la forma como se va a recuperar el dinero que el Sr. Frutos Rodríguez está adeudando actualmente a la Cooperativa”* (folio 122). Ese informe tenía fecha de 23 de febrero de 2009 (informe n° 2009-045, a folios 119 a 122) y, como consecuencia de éste, el Director de Comercialización y el Director de Capital Humano de la accionada, adoptaron la medida de despedir al actor a partir del 23 de marzo de 2009, lo cual le fue comunicado a éste en esa misma data (23 de marzo de 2009), según consta en oficio n° DCHD#41 visible a folio 39, por lo que resulta evidente que el despido se dispuso dentro del plazo previsto en el numeral 603 transcrito. Véase, efectivamente que fue con los datos arrojados por la auditoría que los personeros de la accionada se enteraron del contexto real de los hechos denunciados por el Director Financiero de una de las sucursales de la demandada. Lo anterior es así, porque para imponer una sanción disciplinaria de la gravedad del despido no basta un conocimiento superficial o genérico como el que pudo tenerse cuando se recurrió a la auditoría externa, dado que para ello resultaba imprescindible un conocimiento preciso, cierto y exacto, como el derivado luego de una investigación como la realizada por la auditoría, lo cual va acorde con principios como el de buena fe aunado a que se evitaba incurrir en un abuso de la autoridad patronal. En vista de lo expuesto no operó el término de prescripción alegado con respecto al poder sancionador de la empleadora y, por consiguiente, no resulta procedente acoger la prescripción indicada por la parte actora.



**IV.- SOBRE EL DESPIDO:** Ha sido criterio reiterado de esta Sala que, ni la ausencia de expedición de la carta de despido ni la omisión de precisar en ella los hechos, que motivaron la decisión de cesar a la parte trabajadora, en caso de haberse emitido en el sector privado, convierten en injustificado ese acto patronal, con la consiguiente estimatoria de la demanda de prestaciones legales de él derivadas; pues no se puede considerar, que en sí mismas, esas situaciones produzcan indefensión. En uno u otro caso, la parte empleadora puede puntualizar los motivos fácticos de la sanción impuesta al contestar el libelo inicial, sin que, por esa razón, pueda considerarse que se esté produciendo un quebranto de los derechos de igualdad y debido proceso de la persona despedida, consagrados, entre otros, en los artículos 39 y 41 de la Constitución Política. Debe tenerse en cuenta, que al tenor de lo previsto en los numerales 461 y 464 del Código de Trabajo y el 155 del Procesal Civil, es con la demanda y su contestación que se traba la litis; esto es: se fijan los hechos y las pretensiones sobre los cuales versará el debate y, por eso mismo, lo aducido en cualquiera de esos actos procesales le otorga a ambas partes la plena y efectiva oportunidad de hacer valer sus derechos y les posibilita ejercer su fundamental derecho de defensa en el proceso judicial. Eso sí, expedida la correspondiente carta, no se puede admitir, al tornarse contencioso el asunto, que se aleguen causas diferentes a aquellas, que se hicieron de conocimiento de la persona asalariada (sobre el tema pueden consultarse los votos de esta Sala n°s 106 de 9:30 horas, de 20 de febrero; 124 de 9:30 horas, de 3 de marzo; 522 de 9:55 horas, de 24 de junio, todos de 2004 y 858 de las 9:50 horas, del 8 de octubre de 2008). En otras palabras, debe partirse de la causal indicada en la respectiva carta de despido, para examinar el fondo del proceso, de manera tal, que sólo son revisables como sus fundamentos reales, aquellos contemplados en ella. De esta forma, los hechos apuntados al trabarse la litis, deben poder estimarse contemplados en el móvil de derecho, invocado por la ex-empleadora en esa comunicación. Conforme a lo expuesto, consta en autos que el actor fue despedido sin responsabilidad patronal, con fundamento en los incisos d) y l) del artículo 81 del Código de Trabajo (véase carta de despido, a folios 8 y 39). En tal sentido, el actor en su demanda expresó, en torno a las razones del cese, lo siguiente: *“supongo que puede tener relación con un falta de caja que tuve el 19 de enero de 2.009;”* (sic) (mayúsculas suprimidas) (folio 18), mientras la empleadora al referirse a estos hechos manifestó: *“Al haber incurrido el Sr. Frutos en una falta grave contra la Cooperativa, la cual el mismo reconoce en la declaración que suministró de su puño y letra a personeros de la Cooperativa indicando lo acontecido al haber tomado para sí los dineros que cobraba a los clientes de crédito que tenía a su cargo, lo cual hace evidente una falta grave en perjuicio de su patrono, ya que utilizaba el dinero que los clientes de Crédito pagaban a la Cooperativa por venta de producto lo que le causaba un conflicto a la empresa con el cliente al poder suponer la empresa una falta de pago o atrasos en los mismos por el cliente lo cual era ocasionado por la falta grave del señor Frutos, ocasionado conflicto y una mala imagen a Dos Pinos, además es una actuación notoriamente contraria a las funciones que le correspondían al señor Frutos, aprovechándose así de manera transitoria pero indebida de los fondos de la empresa (jineteo de fondos)./ El depósito que indica el actor es de la liquidación que como parte de sus funciones debía efectuar el mismo al concluir con su ruta y que le permita a la Cooperativa llevar un control para fiscalizar precisamente que no se presente ninguna irregularidad”* (sic) (folio 42). Al respecto, la parte accionada aportó un documento en el cual el actor reconoció ante la empresa: *“...hace 22 días se me*

perdieron ₡610.000 de un cobro del señor Porras Ugalde Jesús Guillermo yo cometí el error de no informar nada porque me asuste mucho ya que otra vez anterior me había pasado que deje un caja abierta y por miedo a que me despidieran trata de conseguir el dinero en estos meses e tenido algunos problemas de índole personal y e estado sometido a muchas presiones por eso no hable con nadie. Lo que sucedió fue yo aparté el dinero y lo coloque en una bolsita aparte para depositarlo yo lo fui a echar a la caja fuerte sinceramente no me fije bien si lo eche bien a la caja cuando llegue a la sucursal no estaba la bolsa que yo habia apartado y deposite un cheque de Don Guillermo para no tener ese faltante yo les aseguro que yo no tome ese dinero para fines de lucrar con el siempre e sido un persona honesta y nunca e robado nada yo se que talvez es algo muy difícil de creer pero estoy diciendo la verdad estoy a su entera disposición para que se me investigue ya que no tengo nada que ocultar también estoy dispuesto a hacer todo lo posible para reponer este dinero este trabajo es muy valioso para mi pues e estado trabajando aqui por seis años y me a costado mucho sobresalir en el de antemano les pido disculpas ya que el miedo que senti no me dejo razonar bien por lo sucedido les ruego comprensión y su valiosa ayuda” (sic) (folio 37). Además, se presentó el informe final confidencial realizado por la auditoría de la demandada, como parte de la investigación seguida con ocasión de que “Con fecha 12 de febrero 2009 el Sr. Denis Artavia Cordero –Jefe Financiero de la Sucursal Lácteos de San Carlos, envió un correo a uno de nuestros funcionarios (Sr. Sergio Hernández-Auditor Senior), indicándole que se estaba haciendo sospechoso que los clientes de crédito de la zona de Zarcero empezaran a atrasarse en sus pagos, ya que en ese momento mantenían un muy buen registro de pagos, por lo que se le dio seguimiento a esta situación...” (folio 119), estableciéndose al cabo de ella, que “De la verificación de los documentos y análisis de las transacciones del caso que nos ocupa, determinamos que el agente de ruta Sr. Roberto Frutos Rodríguez, hasta diciembre 2008 presentaba un comportamiento de cobro y depósito de lo cobrado respecto a los clientes de crédito de Zarcero, puesto que el día que le correspondía pagar al cliente un determinado trámite de cobro (documento que comprende una o varias facturas de crédito que le vencen al cliente) y este efectivamente pagaba, tanto la fecha de cobro, el recibo de dinero y el depósito era la misma. Sin embargo, es a partir de enero 2009 que se observa que el Sr. Frutos Rodríguez empieza a presentar un comportamiento diferente en la recuperación de los cobros a los clientes de Zarcero, presentando atrasos de uno a dos días, lo cual por lo cumplidos que son esos clientes en sus pagos dio indicios a la administración de la sucursal para considerar que había algo irregular, lo cual a través de nuestra revisión constatamos, ya que el día 11-02-09 el cliente Jesús Porras Ugalde canceló el trámite de cobro que le presentó ese día el Sr. Frutos Rodríguez, pero éste no reportó ese cobro como recuperación de crédito, sino lo incluyó como parte de los dineros de su ruta de venta, debido a que necesitaba cubrir un faltante del orden de los seiscientos mil colones, que venía administrando a su discreción porque según él en una oportunidad una suma similar se le había extraviado durante un día de ventas de su ruta; esto está documentado en la declaración dada por el Sr. Roberto Frutos” (folio 120), por lo que se concluyó: “Con base en los resultados de la investigación realizada por esta Auditoría, en nuestro criterio el caso detectado por la administración de la Sucursal de San Carlos es un típico hecho de aprovechamiento indebido de fondos que no son propios (jineteo de fondos), realizado por el Sr. Roberto Frutos Rodríguez, el cual se llevó a cabo según su declaración por pérdida involuntaria de dinero, hecho que no podemos comprobar. Por lo anterior,

concluimos que la persona citada estuvo utilizando de manera inapropiada y fraudulenta dineros que le pertenecen a la Cooperativa” (folio 122). Por otra parte, el testigo ofrecido por el actor, sobre el tema, declaró: “De lo que tengo conocimiento hubo una diferencia en cuanto a una liquidación por la entrega a la planta Dos Pinos, pero no estoy seguro si lo fue por concepto de dinero o productos...En cuanto a la diferencia o faltante que ocurrió y que creó el conflicto de la empresa con el actor, en el trabajo se supo que el actor reintegró dicho faltante, pero desconozco el monto o lo que fuere” (folio 71). Así las cosas, no lleva razón el recurrente acerca de que no se demostró la causa de despido. A juicio de las y los firmantes los elementos probatorios constantes en autos, comprueban fehacientemente la indebida conducta del demandante, justificativa de su cese sin responsabilidad patronal. Nótese, conforme a las propias manifestaciones del actor, que éste no mostró una actitud diligente en la custodia de los bienes e intereses de su empleadora, pues en fecha 19 de enero de 2009 -dice él- perdió la suma de ¢610.000,00 netos (véase los elementos probatorios expuestos sumado al hecho probado n° 7 de la sentencia de primera instancia prohijado por el ad quem, a folios 82 y 130, respectivamente; sin que la parte actora haya mostrado inconformidad con ese concreto aspecto), pese a la experiencia acumulada después de haber laborado para ésta desde agosto de 2002. Además, quedó evidenciado como éste (don Roberto) quebrantó el principio de buena fe que debe imperar en toda relación laboral, cuando según su propio dicho, intentó engañar a su empleadora, para ocultar aquel incumplimiento contractual en que había incurrido y, para cuyo efecto, había hecho manejos incorrectos de los dineros que obtenía, en aras de ocultar el faltante de dinero del que era responsable. En su recurso ante la Sala, la parte actora expresó: “faltante de Caja a que puede estar expuesto, en razón de sus funciones, cualquier trabajador que maneje dinero”; sin embargo, es precisamente, ese manejo de dinero lo que exige una conducta donde los deberes de buena fe y diligencia sean más estrictos y el nivel de responsabilidad mayor, dado su deber de custodiar y manejar fondos de su empleadora; exigiéndose como resultado de ello, una gran diligencia y responsabilidad por parte del trabajador (a), así como una clara observancia de las disposiciones emanadas por la empresa para la cual laboraba, teniendo por consiguiente un deber de salvaguardar la seguridad económica de ésta, así como también un deber de observar una conducta de absoluta transparencia para con ésta y sus clientes, máxime que su puesto era un punto de enlace entre la demandada y éstos (los clientes), siendo pues necesario un absoluto ambiente de confianza entre ambas partes de la relación, que al romperse, puede y debe, perfectamente, dar base al despido. Con fundamento en lo anterior, se debe concluir que los hechos imputados al demandante deben calificarse suficientemente graves, como para haber hecho imposible la continuación de la relación, lo cual justificó claramente el despido sin responsabilidad al amparo de lo dispuesto por el artículo 81 inciso I del Código de Trabajo; pues no se puede obligar a la accionada a mantener a un empleado que no ha demostrado una actitud celosa, transparente y diligente en procura de proteger la imagen y los intereses de ésta, así como los recursos y fondos que le han sido confiados en virtud de su cargo. Por esa razón lo resuelto por el Tribunal es correcto y debe mantenerse incólume su decisión de denegar las pretensiones de pago del preaviso y del auxilio de cesantía (indemnizaciones propias de un despido sin causa en los términos de los numerales 28 y 29 del Código de Trabajo) así como el de los daños y perjuicios del numeral 82 ídem, por cuanto, evidentemente –conforme al análisis efectuado en este

Considerando-, no se está en este asunto en los presupuestos de hecho contemplados en esa norma.

## **6. Prescripción en materia laboral: Plazo para aplicar sanción disciplinaria del empleador a servidor municipal**

[Sala Segunda]<sup>vi</sup>

Voto de mayoría

**“IV.- SOBRE LA PRESCRIPCIÓN DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA:** Durante las diferentes etapas que integran el presente proceso y aún en la tramitación del procedimiento administrativo, la parte actora ha sostenido que la potestad disciplinaria de la municipalidad demandada, para sancionar las faltas laborales que se le atribuyeron para su despido, se encontraba prescrita al momento de dictar la resolución final, por cuanto entre la fecha en que el alcalde tuvo conocimiento de la existencia de los hechos imputados y el inicio del procedimiento disciplinario (con el traslado de cargos efectuado por el órgano director), transcurrió sobradamente el plazo de un mes que define el numeral 603 del Código de Trabajo para tales efectos, sin que en el ínterin haya acaecido ningún acto interruptor. En nuestro ordenamiento jurídico, una de las causales de la extinción de la responsabilidad disciplinaria es la prescripción. El artículo 603 del Código de Trabajo dispone que: *“Los derechos y 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 de aplicación supletoria en el caso concreto –al encontrarnos dentro de una relación de empleo público- por mandato expreso del numeral 14 del Código de Trabajo, el cual señala que: ***“Esta ley es de orden público y a sus disposiciones se sujetarán todas las empresas, explotaciones o establecimientos, de cualquier naturaleza que sean, públicos o privados, existentes o que en lo futuro se establezcan en Costa Rica, lo mismo que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades”*** (lo destacado es de quien redacta). De modo que al no existir norma especial dentro del Código Municipal que regule la prescripción de la potestad disciplinaria, lo procedente es aplicar la regla de carácter general contenida en la normativa citada. En forma reiterada, esta Sala ha establecido que el poder disciplinario debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad, los cuales rigen el despido justificado. Con base en el segundo principio citado, la potestad disciplinaria del empleador debe ejecutarse en forma oportuna; es decir, la sanción impuesta en un determinado momento debe ser correlativa al tiempo de la comisión de la falta. El plazo de un mes establecido en el numeral 603 citado, comenzará a correr desde que se dio una causal para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria. En los supuestos de despido disciplinario de los trabajadores sometidos a un régimen de empleo público, donde la Administración debe agotar de previo a imponer la

sanción el procedimiento disciplinario, ese plazo de un mes se contará a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente para resolver, una vez concluido el procedimiento disciplinario, pues lo que se valora es la posibilidad jurídica para ejercer el poder sancionador, y eso ocurre cuando el jerarca competente de aplicar la sanción puesto en conocimiento de la decisión final, de manera que el funcionario u órgano goza de un mes a partir de entonces para resolver y comunicar al investigado la decisión. También se ha resuelto que la Administración no goza de un plazo indefinido para iniciar el procedimiento disciplinario, y que previo a éste igualmente puede acaecer el término prescriptivo, cuando quien tenga la potestad de ordenar su inicio, no lo haga en tiempo, aún sabiendo de la existencia de los hechos que presuntamente podrían constituir una falta laboral. Al respecto en el voto de esta Sala n° 725 de las 11:25 horas del 3 de octubre de 2007, se dijo: *“Una particular situación se da en aquellas entidades patronales -bien de derecho público o de derecho privado- en las que, previo a disciplinar a sus trabajadores/as se debe cumplir con un determinado procedimiento o investigación. En tales casos, en los que la ausencia de ese trámite tornaría por sí mismo nulo, al despido, se ha dicho que ese plazo de un mes inicia a partir del momento en que el resultado de la pesquisa es puesto en conocimiento del funcionario/a u órgano competente para resolver (al respecto, véanse, entre otras, las sentencias números 214, de las 10:40 horas del 14 de febrero y 477, de las 15:30 horas del 12 de mayo, ambas del 2000; 359, de las 16:00 horas del 29 de junio del 2001 y 145, de las 13:50 horas del 9 de abril del 2002). Sin embargo, a fin de que esa potestad patronal se ejercite siempre acorde con el principio de actualidad y no se vulnere el fin del citado numeral 603, la investigación acerca de los hechos que se le imputan al trabajador/a, debe iniciarse dentro del mes establecido en la ley. Como bien lo estimó el juzgador de primera instancia, invocando los votos de esta Sala números 120 del 6 de abril de 1995 y 40, de las 9:30 horas del 25 de mayo de 1988, en este último se dijo: “Por esa razón, si para el despido la ley señala un mes a contar del día en que se conocieron los hechos, es lógico también que el inicio de la información deba tener lugar dentro del mismo plazo, pues de lo contrario el patrono podría contar con un tiempo indefinido para decretar el despido de su empleado, lo que resulta contrario a todos los principios que informan el Derecho de Trabajo. Por lo anterior, no lleva razón el recurrente en cuanto pretende que únicamente debe tomarse en cuenta el día en que se termina la información, sin importar la fecha en que dio inicio” (lo destacado no pertenece al original). Aunado a lo anterior, se ha admitido la prescripción en etapas previas al dictado del acto final del procedimiento administrativo, cuando es evidente que ha existido un abandono de la investigación. En el voto n° 387-09, de 9:35 horas de 13 de mayo de 2009, se dijo: “Es cierto que esta Sala ha interpretado que, en el caso de entidades patronales, que deben cumplir, de previo a disciplinar a sus trabajadores, con un determinado procedimiento o investigación, el plazo de un mes previsto en la norma citada, debe computarse a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente, para resolver (sobre el tema se pueden consultar, entre muchos otros, los votos números... 214, de las 10:40 horas, del 14 de febrero y 477, de las 15:30 horas del 12 de mayo, ambos del 2000; 359, de las 16:00 horas del 29 de junio del 2001 y 145, de las 13:50 horas del 9 de abril del 2002). Sin embargo, ello es así, en la medida en que no exista una inercia injustificada de parte de la Administración. Es decir, dicha norma del Código de*

*Trabajo debe entenderse en el sentido de que la prescripción corre a partir del momento en que el patrono puede ejercer efectivamente su potestad, en el supuesto, desde luego, de que haya sido diligente en el sometimiento del caso a los órganos y de que alguna dilatación en ellos no le sea atribuible (voto nº 810)... (.../...) Es decir, el plazo para ejecutar las sanciones disciplinarias no es cuestión librada al arbitrio del órgano administrativo de manera que pueda hacerla efectiva cuando a bien tenga, pues esa forma de razonar es contraria al derecho fundamental a un procedimiento administrativo sin dilaciones indebidas o atrasos innecesarios, lo mismo que al derecho de continuidad y estabilidad en el empleo".* En el caso bajo análisis, la Sala aprecia que la potestad sancionatoria prescribió por la inercia de la corporación municipal accionada. Al respecto debe valorarse la declaración del señor R., asesor personal del alcalde municipal, quien apuntó que el jerarca tuvo conocimiento de las ausencias de don E., desde la propia semana en que éstas se presentaron (del 12 al 15 de febrero de 2008). Ese funcionario indicó: *"En uno de los días de esa semana en que el sr alcalde(sic) conversó conmigo, personalmente en su oficina, creo que fue el día jueves en horas de la tarde, revisando él correspondencia y documentos en su escritorio encontró una acción de personal que al leerla, me refirió que se trataba de vacaciones autorizadas a sí mismas por don E., ante lo cual reaccionó con evidente molestia y así me lo manifestó, por cuanto él no había autorizado esas vacaciones y que ni siquiera había conversado ni con don E., personalmente o por otro medio en que él (E.) le solicitara permiso para 1el disfrute de vacaciones parciales esa semana"* (folio 178). En virtud de esos hechos, y ante la posterior presentación de una incapacidad por parte del actor, según refiere el testigo, el alcalde ordenó que se realizara una investigación preliminar, cuyo resultado se puso en conocimiento del jerarca el día 3 de marzo de 2008 (ver sello de recibido que consta en el informe RCP-L.U-175- 08 a folio 260). Posteriormente, el alcalde solicitó a la Proveeduría Municipal que adjudicara un contrato por servicios profesionales, para tramitar y llevar a cabo el proceso administrativo disciplinario del actor (ver oficio del 04 de marzo de 2008, a folios 256 al 257); siendo finalmente contratada con esa finalidad, la "C. S.A., en fecha 7 de marzo de 2008 (ver folio 242). Por su parte, mediante resolución administrativa de las 8 horas del día 19 de marzo de 2008 (notificada el 24 de marzo de 2006), el alcalde municipal ordenó la apertura del procedimiento administrativo disciplinario en contra del señor E. y designó a la licenciada I. como órgano director del procedimiento (ver folios 233 al 234). Así las cosas, entre la comisión de la presunta falta y la orden para el inicio del procedimiento y la conformación del órgano director, se sucedieron una serie de actos tendientes a impulsar el procedimiento, pero una vez cumplida esta etapa (en fecha 24 de marzo de 2008), y sin que conste en el expediente administrativo justificación alguna, el órgano encargado de darle trámite al procedimiento, dejó transcurrir prácticamente dos meses hasta el dictado de la resolución inicial de traslado de cargos nº 01-2008, de las 9:00 horas del 21 de mayo de 2008, notificada a don E. el 24 de mayo de ese mismo año (ver folios 214 al 222), de manera que transcurrió de sobra el plazo extintivo del artículo 603 del Código de Trabajo sin que existiera ningún acto interruptor en ese lapso. En virtud de lo anterior, lo que corresponde será revocar lo resuelto por las instancias que anteceden, las cuales no consideraron prescrita la potestad disciplinaria de la municipalidad accionada; y en consecuencia, analizaremos en los considerandos siguientes la procedencia de las pretensiones formuladas en la demanda.

## 7. Prescripción en materia laboral: Análisis sobre cómputo del plazo para que el patrono ejerza el poder disciplinario

[XX]<sup>vii</sup>

Voto de mayoría

**“IV.- SOBRE LA PRESCRIPCIÓN:** Argumenta el actor que se le ha rechazado la defensa de prescripción opuesta a la potestad disciplinaria pese a que la misma se dio. El instituto jurídico de la prescripción negativa se ha establecido como uno de los modos de extinción de las obligaciones y, para que opere, basta el transcurso de determinado tiempo, sin que el titular del derecho lo haya reclamado, al ejercer la respectiva acción. En ese sentido, Juan Raso Delgue ha señalado que *“la prescripción es un modo de extinción de relaciones jurídicas que se basa en la inacción del sujeto activo de dicha relación. Como la acción no se ejerce durante determinado tiempo por parte de quien puede hacerlo, la pretensión se pierde para su titular”*. (Nuevo régimen de prescripción de las acciones laborales. Montevideo, Editorial y Librería Jurídica Amalio M. Fernández, primera edición, 1998, p. 9). Con esta figura, se pretende que las negociaciones jurídicas se desenvuelvan en un ámbito de certeza, por constituir esta un valor susceptible de tutela por parte del ordenamiento jurídico. Según expone Guillermo Cabanellas de Torres, *“ como fundamento de la prescripción liberatoria se alega que el acreedor, cuando pasa cierto tiempo sin ejercer la acción concedida en derecho, decae tácitamente de su posición, por cuanto se presume, ante su inacción o silencio, que ha remitido la deuda. En Derecho Laboral, dados los intereses en juego y la necesidad de conocer el alcance inmediato de las obligaciones y de los derechos, la prescripción es generalmente más corta que en el Derecho Civil y en el Comercial. Hay un interés social en no prolongar por demás una situación de incertidumbre, y se presume por la tácita que el no ejercer la acción legalmente reconocida, dentro del término fijado para ello, equivale a la renuncia de un derecho, considerado tal vez como improcedente por el eventual acreedor. Por otra parte, la dificultad de la prueba, tanto más insegura cuanto más se aleja del momento en que se crearon las relaciones jurídicas o en que se produjeron los hechos de trascendencia en las mismas, justifica igualmente la fijación de un plazo prescriptivo más corto”*. (Compendio de Derecho Laboral. Buenos Aires, Editorial Heliasta, cuarta edición, Tomo I, 2001, p. 694). En nuestro derecho positivo, el Título Décimo del Código de Trabajo, regula lo referente a la prescripción de los derechos laborales de los (as) trabajadores (as), con independencia de si estos pertenecen al sector privado o público y, salvo disposición especial en contrario, establece el inicio del cómputo del plazo correspondiente a partir de la terminación de la relación de trabajo, según lo regula el numeral 602 *ibídem*. En cuanto a la prescripción de la potestad disciplinaria del empleador, sea para sancionar las faltas cometidas por el trabajador, es el “conocimiento patronal” de la falta cometida por el trabajador, la que inicia el cómputo de la prescripción; conocimiento que debe ser calificado, tanto desde la perspectiva de que el sujeto que conoce debe ser el empleado, o quien en la empresa o entidad tenga la facultad de sancionar, de ordenar la investigación o sentar las responsabilidades originadas en los hechos; como, porque ese conocimiento no sea superficial, genérico, el mero rumor o

comentario general, sino que sea preciso, exacto, cierto, particularmente cuando el tipo de falta cometido es poco clara por violar los principios de la buena fe o exista el abuso de confianza (al respecto puede verse la sentencia n° 450, de las 8:00 del 1 de junio de 2005). El artículo 603 del referido Código dispone: **“Los derechos y 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”**. (El destacado no es del original). La jurisprudencia de esta Sala, de manera reiterada, ha señalado que este numeral es aplicable a las relaciones de empleo público entre el Estado y sus servidores, **salvo norma especial en contrario**, y que el plazo de prescripción, cuando se efectúa una investigación administrativa de los hechos, impide que se de la prescripción de la potestad sancionatoria mientras dure el trámite, la que correrá una vez que termine dicho procedimiento.

V.- En el caso concreto, alega el actor que se dio la prescripción de la potestad disciplinaria en razón del tiempo transcurrido tanto entre los hechos imputados y el inicio del procedimiento administrativo, como durante su tramitación hasta su finalización con el despido. Por ello, se hace necesario analizar si la prescripción se dio en alguno de estos dos momentos: primero, desde que la representación patronal tuvo conocimiento de la comisión de la falta hasta el inicio del procedimiento administrativo disciplinario; y, el segundo, por el tiempo transcurrido hasta su finalización. La Auditoría del Ministerio de Educación Pública, como parte de su plan de trabajo para el año 2006, realizó una investigación en relación con el ejercicio del notariado por parte del aquí actor, al tiempo que era Director del [...]. El resultado de dicha auditoría concluyó que el señor F, durante el período 2004-2005, cartuló durante su tiempo de trabajo a la orden del Ministerio de Educación, originando superposición horaria, por lo que solicitó se instalara un órgano director del procedimiento disciplinario a fin de determinar la responsabilidad de éste (folios 155 a 164). Dicho informe fue recibido por la División Jurídica, Área de Régimen Disciplinario, del Ministerio de Educación Pública el 21 de junio de 2006 (folio 154), y el Director General de Personal de ese Ministerio, solicitó a esa Área la apertura del procedimiento administrativo referido el 26 de ese mismo mes, la que designó al órgano instructor del procedimiento ese mismo día (folios 152 y 151, respectivamente); aunque posteriormente, el 24 de julio siguiente, hizo una nueva designación (folio 62 del expediente administrativo disciplinario). El órgano instructor del procedimiento administrativo solicitó a la Auditoría Interna los documentos originales o copia certificada de los mismos el 27 de junio de 2006; gestión que fue recibida el día siguiente (folio 150); aunque no consta la fecha de su respuesta. Mediante documento fechado 5 de julio de ese mismo año, el Director General de Personal hizo traslado de cargos al actor (folios 61 y 60 del expediente administrativo disciplinario), cuya notificación fue diligenciada por el órgano instructor del procedimiento administrativo y recibida por el interesado el 28 de agosto siguiente (folios 68 a 74, ibídem). Asimismo, el Ministerio de Educación, conforme al procedimiento establecido por ley (Título II del Estatuto del Servicio Civil), solicitó al Tribunal de Carrera Docente la autorización para efectuar la gestión de despido del actor (folio 85 a 88 del expediente administrativo del Tribunal de Servicio Civil); la que fue **acogida mediante resolución del 26 de octubre de 2006** (folios 89 a 92, ibídem). Ante el Tribunal de Servicio Civil el



mencionado Ministerio **gestionó el 11 de diciembre de 2006**; el que por resolución de las 9:40 horas del 18 de setiembre de 2007, autorizó el despido del peticionario (folios 1 a 3 y 63 a 69, respectivamente, del expediente último citado). Por apelación del gestionante (folios 71 a 75 ibídem), conoció el tribunal de trabajo (como jerarca impropio), que **la confirmó mediante resolución de las 18:10 horas del 15 de mayo de 2008, notificada al Ministerio de Educación el 6 de junio** siguiente (folios 87 a 95, expediente administrativo del Tribunal de Servicio Civil). El **Poder Ejecutivo decide el despido sin responsabilidad para el Estado el 9 de junio de 2008**, según acuerdo publicado en La Gaceta n° 142 del 23 de julio siguiente (folio 95 del mismo expediente indicado). El tribunal al resolver este tema consideró que el informe de auditoría fue recibido por la División Jurídica del citado Ministerio el 26 de junio de 2006 (aunque correctamente fue el 21 de ese mes), y que la solicitud de autorización al Tribunal de Carrera Docente para gestionar el despido se hizo el 23 de octubre de ese año, cuatro meses después, período en que se estuvo gestionando el procedimiento para determinar la verdad real de lo acontecido y la aplicación de la sanción correspondiente; y que la prescripción se contabiliza en estos casos una vez que el órgano llamado a gestionar el despido tuvo conocimiento de la supuesta irregularidad, lo que en el caso se da cuando el Tribunal de Carrera Docente comunica al Ministro del ramo la autorización para gestionar el despido ante el Tribunal de Servicio Civil; por lo que, en su criterio, siendo que aquella comunicación se dio el 15 de noviembre de 2006 y la gestión el 11 de diciembre de ese año, no se dio el plazo de prescripción. El accionante no presenta ante esta tercera instancia rogada, como era su obligación, las razones claras y precisas por las que considera que lo dispuesto por el tribunal deba revocarse (artículo 557 del Código de Trabajo). Sin embargo, de la revisión de lo actuado por el Ministerio de Educación a partir de que tuvo conocimiento cierto de los hechos imputados al gestionante (el 21 de junio de 2006), al momento en que resolvió el traslado de cargos (el 5 de julio de ese mismo año), no transcurrió el plazo de prescripción que aquí se alega. Desde luego que, tal como se explicó en el considerando anterior, no es procedente el criterio del recurrente de que el plazo de prescripción transcurrido antes del inicio del procedimiento administrativo disciplinario debe computarse tomando en cuenta la investigación efectuada por la Auditoría Interna del Ministerio, porque esta, a lo sumo constituye una investigación preliminar, y es hasta que existe probabilidad de la existencia de los hechos imputados y la identificación de la persona (s) responsable (s), que se deben determinar los responsables y sus eventuales sanciones, esto mediante un procedimiento garante del debido proceso y del derecho de defensa, que fue el que se dio con posterioridad al informe del indicado órgano auditor. Tampoco transcurrió la prescripción alegada con posterioridad a la resolución emitida por el Tribunal de Trabajo que, como jerarca impropio, confirmó el despido del servidor, autorizado por el Tribunal del Servicio Civil (notificada el 6 de junio de 2008), y el momento del despido sin responsabilidad (acordado el 9 de ese mismo mes). Así las cosas, al ajustarse lo actuado a lo preceptuado por los numerales 603 del Código de Trabajo y al inciso c) del Reglamento del Estatuto de Servicio Civil, no se dio la pretendida prescripción de la potestad disciplinaria, debiendo denegarse ese agravio.

**VI.- SOBRE LA PROCEDENCIA DEL DESPIDO:** El recurrente manifiesta su inconformidad con la sentencia recurrida en razón de que en su criterio no se ajusta a los hechos, al derecho ni a la prueba aportada al proceso; que los índices notariales

no significan que él personalmente atendiera a los otorgantes de las escrituras que ahí se indican, no se demostró que hiciera abandono del trabajo, y que se infringió la normativa y principios del Estatuto de Servicio Civil. No le asiste razón en sus reproches. El gestionante, como director del [...], tenía un horario de lunes a jueves de las 7:00 a las 15:30 horas y los viernes de las 7:00 a las 15:00 horas, con recargo de doble y triple jornada entre el 1 de febrero de 2004 y el 1 de febrero de 2006. Realizó tramites notariales durante su jornada laboral con el Ministerio de Educación Pública, por lo que fue despedido el 24 de junio de 2008 (hechos probados b), d), f) y g) de la sentencia de primera instancia, aprobados por el tribunal y no controvertidos por el actor). De manera que si el peticionario no se manifestó en contra de esos hechos, deben tenerse por aceptados. El tribunal, al resolver el tema, señala que el gestionante es muy genérico en su argumentación, y que aunque dice que no incurrió en los hechos que justificaron su despido, no combatió los elementos de juicio que llevó al juzgador a diferente conclusión, como es el caso de los instrumentos públicos otorgados en su oficina en horas en que prestaba sus servicios para el Ministerio de Educación. Precisamente, de la existencia de esos documentos ese órgano concluye que los hechos imputados sí ocurrieron y que el peticionario no logró desvirtuar la información que consta en los mismos. Ante esta Sala, el actor solamente argumenta que la existencia de los índices notariales no demuestra que fuera él quien atendía a las partes firmantes, y que, de sucederse cualquier evento, era la Dirección Nacional de Notariado la que debía accionar, lo que no sucedió. Ambos argumentos, al no haberse planteado oportunamente ante el tribunal, como se indicó en el fallo que se analiza, sin que haya sido rebatido en esta sede, se encuentran precluidos. A mayor abundamiento, no rebate el peticionario, de manera clara y precisa, lo resuelto por la instancia precedente, pues, además de que al afirmar que los citados índices no demuestran que él atendiera a los otorgantes personalmente, a contrario sensu, está aceptando que fueron firmados y presentados por él, no sustentó su dicho en la prueba aportada al proceso. Sobre el tema probatorio se limita a la afirmación genérica de que hubo mala valoración de la prueba, sin especificar en qué consistió ese vicio o cual fue la mal valorada. Incluso, la prueba testimonial no logra desvirtuar el contenido de los citados índices notariales en que consta la realización de labores notariales durante las horas de trabajo al servicio del Ministerio de Educación Pública. En todo caso, como se indicó, si el actor no cuestionó ante el tribunal el hecho tenido por probado en primera instancia de que cartuló en horas laborales, no puede ahora pretender que se considere ese aspecto para revocar lo resuelto por aquel. Tampoco resulta de recibo su alegato de que el tribunal "*casi (con) la misma conformación*", votó otro caso similar al suyo absolviendo al trabajador, pues, por una parte, como admite el recurrente (ver folios 94 a 98 y 350 a 353)- la integración de ese órgano al momento de la emisión de ambos fallos era distinta y, por otra, esta materia exige que en las resoluciones se analicen las circunstancias de cada caso particular, sin que lo dicho en un fallo sea necesariamente aplicable a otro similar; y, en todo caso, la jurisprudencia no resulta obligatoria para los juzgadores. Tampoco es de recibo su afirmación de que se defendieron los intereses del demandado y no los del trabajador, ya que la misma no tiene apoyo probatorio alguno y, además, tampoco es correcto que en materia laboral se defiendan lo intereses del trabajador, sino que lo afirmado por la doctrina y la jurisprudencia es que el derecho laboral es un derecho tuitivo, que busca la protección del trabajador por su condición de parte más débil de la relación laboral, sin que conlleve que deba resolverse a favor del trabajador con desconocimiento del

material probatorio allegado al proceso, sino que este debe ser valorado en conciencia por el juzgador, de conformidad con lo dispuesto en el ordinal 493 del Código de Trabajo. Precisamente, los hechos que dieron origen al despido del actor, según el traslado de cargos, se fundamentan en haber ejercido el notariado durante su jornada laboral a la orden del Ministerio de Educación Pública, durante los años 2004 y 2005, hechos que quedaron suficientemente demostrados con los índices notariales presentados al Archivo Nacional –documentos que no han sido cuestionados como tales-; sin que se le haya responsabilizado de abandono del trabajo. Así las cosas, de la valoración en conciencia del haber probatorio, es decir, conforme a las reglas de la sana crítica que no son otras que las de la lógica, la razón, la experiencia y la psicología, el despido del actor resulta ajustado a derecho.”

---

<sup>i</sup> Sentencia: 363. Expediente: 06-002634-0166-LA. Fecha: 05/04/2013. Hora: 9:55 AM. Emitido por: **Sala Segunda de la Corte.**

<sup>ii</sup> Sentencia: 67. Expediente: 09-002934-0166-LA. Fecha: 28/02/2013. Hora: 8:15 AM. Emitido por: **Tribunal de Trabajo Sección II.**

<sup>iii</sup> Sentencia: 1023. Expediente: 07-000811-0166-LA. Fecha: 14/11/2012. Hora: 9:40 AM. Emitido por: **Sala Segunda de la Corte.**

<sup>iv</sup> Sentencia: 839. Expediente: 06-002090-0166-LA. Fecha: 21/09/2012. Hora: 9 AM. Emitido por: **Sala Segunda de la Corte.**

<sup>v</sup> Sentencia: 1126. Expediente: 09-300315-0297-LA. Fecha: 12/12/2012. Hora: 10:45 AM. Emitido por: **Sala Segunda de la Corte.**

<sup>vi</sup> Sentencia: 314. Expediente: 09-000129-0641-LA. Fecha: 30/03/2012. Hora: 10:10 AM. Emitido por: **Sala Segunda de la Corte.**

<sup>vii</sup> Sentencia: 580. Expediente: 08-003233-0166-LA. Fecha: 18/07/2012. Hora: 10 AM. Emitido por: **Sala Segunda de la Corte.**