



Jurisprudencia sobre amonestaciones laborales

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Patrono.
Palabras Clave: Amonestación escrita, Empleo Público, Derecho Laboral.	
Sentencias: Sala Segunda: 679-2014. Sala Constitucional: 10230-2011, 10352-2011, 9072-2011, 5113-2011, 8332-2010.	
Fuentes: Normativa y Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 05/09/2014.

El presente documento contiene jurisprudencia sobre las amonestaciones laborales escritas, se explican los siguientes temas: la amonestación escrita a funcionario sin observar el debido proceso, respetar el debido proceso cuando se sancione a un funcionario, garantizara su derecho de defensa, y la prescripción en materia laboral en caso de investigación previa a la sanción disciplinaria, entre otros.

Contenido

JURISPRUDENCIA	2
1. Amonestación escrita: Amonestación escrita a funcionario sin observar el debido proceso	2
2. Reiteradamente esta Sala ha resuelto que debe de respetarse el debido proceso cuando se sancione a un funcionario, máxime si ésta queda anotada en el expediente personal del servidor, en vista de las repercusiones que ello produce	2
3. Recurrente aduce que se le impuso una amonestación escrita, con copia a su expediente personal, sin que de previo se le garantizara su derecho de defensa	3
4. Violación al derecho alegado por haberse amonestado al amparado sin garantizarle su derecho a la defensa al anotar dicho acto en su expediente personal.....	3
5. Violación del derecho alegado por cuanto una amonestación escrita tiene carácter sancionatorio por lo que para imponerla deben observarse las exigencias elementales del debido proceso máxime si se utilizará a futuro para valorar el desempeño del amparado.....	5
6. Prescripción en materia laboral: Cómputo en caso de investigación previa a la sanción disciplinaria	7

JURISPRUDENCIA

1. Amonestación escrita: Amonestación escrita a funcionario sin observar el debido proceso

[Sala Constitucional]ⁱ

Voto de mayoría:

“Del informe rendido bajo fe de juramento por las autoridades recurridas este Tribunal logró establecer que en este caso el Coordinador de la Maquinaria de la Municipalidad de Cañas le hizo una amonestación verbal al recurrente con copia al expediente del amparado en el Departamento de Recursos Humanos que ha excedido los alcances razonables de una simple llamada de atención y le acarreó consecuencias materialmente sancionatorias. Lo anterior, sin otorgársele todas las garantías procesales para ejercer su derecho de defensa, conforme a lo dispuesto en el artículo 39 de la constitución Política. Razón por la cual lo procedente es declarar con lugar el recurso y anular el documento del 23 de setiembre de 2010 por medio del cual se amonestó de manera verbal a JEM.”

2. Reiteradamente esta Sala ha resuelto que debe de respetarse el debido proceso cuando se sancione a un funcionario, máxime si ésta queda anotada en el expediente personal del servidor, en vista de las repercusiones que ello produce

[Sala Constitucional]ⁱⁱ

Voto de mayoría

“Se tiene por acreditado que mediante los oficios del Director del Colegio Dr. Ricardo Moreno Cañas, Nos. CRMC N° 0044-2011 de **1º de marzo**, CRMCN° 0068-2011 de **10 de mayo** y CRMC N° 0073-2011 de **1º de junio de 2011**, se amonestó, verbalmente, al amparado –las que a su vez, se agregaron a su expediente personal-, sin que, de previo, se respetara el derecho a la defensa y las garantías del debido proceso. Al conocer un asunto planteado en similares términos, señaló lo siguiente: “(...) *En relación con lo anterior, esta Sala ha indicado que debe de respetarse el principio del debido proceso constitucional cuando se trata de casos de sanciones disciplinarias, **máxime si la misma queda anotada en el expediente personal del servidor**, en vista de las repercusiones que ello produce (...)*” (véase en igual sentido el Voto No. 6511-06 de las 11:10 hrs. de 12 de mayo de 2006) Bajo esta inteligencia, estima la Sala que se produjo el agravio reclamado. Como corolario de lo expuesto, se impone declarar con lugar el recurso, con las consecuencias que se dirán.- ”

3. Recurrente aduce que se le impuso una amonestación escrita, con copia a su expediente personal, sin que de previo se le garantizara su derecho de defensa

[Sala Constitucional]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

“La pretensión que procura la recurrente en amparo, es que la Sala declare la nulidad de la amonestación que realizó el Director del Colegio México. El reparo se sustenta, esencialmente, en que se le impuso amonestación escrita con copia al expediente y no se le dio oportunidad de defensa. De la prueba documental allegada a los autos, así como de los informes rendidos por la autoridad recurrida -que son dados bajo la solemnidad del juramento, con oportuno apercibimiento de las consecuencias, incluso penales, previstas en el artículo 44 de la Ley de la Jurisdicción Constitucional- se tiene por acreditado que se está frente a una clara infracción a la garantía del debido proceso. El perjuicio al derecho de defensa se configura no por la pura imposición de la sanción, sino por haberse impuesto esta sin haber tramitado previamente un procedimiento administrativo en el que se imputaran los hechos investigados, se pusiera a disposición la prueba y se otorgaran las audiencias respectivas para presentar la prueba de descargo correspondiente. De este modo, con independencia del análisis del mérito de la sanción — extremo que no debe ser valorado en esta Sede— lo cierto es que quedó plenamente demostrada, la inobservancia de las garantías mínimas del debido proceso para sancionar a la amparada, causándole un perjuicio objetivo, más aún si se considera que la sanción se impuso con copia a su expediente personal. En mérito de las consideraciones expuestas, se impone declarar con lugar el recurso con las consecuencias que se detallan en la parte dispositiva de esta sentencia.”

4. Violación al derecho alegado por haberse amonestado al amparado sin garantizarle su derecho a la defensa al anotar dicho acto en su expediente personal

[Sala Constitucional]^{iv}

Voto de mayoría

“**II.- Sobre los precedentes de la Sala respecto al caso bajo estudio.** En un asunto similar el presente, este Tribunal, sostuvo, en forma expresa, lo siguiente: “**IV.- CASO CONCRETO.** Una vez examinados los elementos probatorios, este Tribunal Constitucional tiene por acreditado que, ciertamente, las autoridades de la Municipalidad de Escazú lesionaron los derechos fundamentales del recurrente. Esto, dado que, consta en autos que el día 4 de febrero de 2010, el amparado fue amonestado verbalmente, por hechos ocurridos el 27 de enero de 2010. La **amonestación** que se le impuso al amparado fue respaldada por escrito, mediante el oficio P-SEC-23-2010 del 04 de febrero de 2010, sin embargo, por medio de oficio P-SEC-29-2010 del 09 de febrero de 2010, se resolvió un recurso planteado por el recurrente, siendo este oficio agregado al expediente personal del tutelado, sin que, de previo, se respetaran las garantías que estatuyen los derechos”

fundamentales a la defensa y al debido proceso. Asimismo, nótese que, lejos de tratarse, únicamente, de una simple llamada de atención o apercibimiento, tal y como lo sostiene en su informe la autoridad recurrida, la **amonestación** en cuestión consistió, en realidad, es una verdadera sanción **escrita**. A mayor abundamiento, debe observarse que esta Sala, en el Voto No. 6511-06 de las 11:10 hrs. de 12 de mayo de 2006, al conocer un asunto planteado en similares términos, señaló lo siguiente:

“(...) Según se desprende de la lectura de la copia del oficio de fecha 23 de junio del 2005 (visible a folio 3), suscrito por el Director Deportivo del Comité Cantonal recurrido, éste remitió a Ramírez Chacón la respectiva sanción, enviando una copia de dicho oficio al expediente del accionante, otra a la Junta Directiva, otra al Ministerio de Trabajo y otra al Presidente del Comité Cantonal de Deportes de Cartago. En relación con lo anterior, esta Sala ha indicado que debe de respetarse el principio del debido proceso constitucional cuando se trata de casos de sanciones disciplinarias, máxime si la misma queda anotada en el expediente personal del servidor, en vista de las repercusiones que ello produce. De modo que, al existir una sanción disciplinaria –**amonestación escrita**- contra el actor, es necesario respetar las exigencias del debido proceso constitucional y el derecho de defensa (artículos 39 y 41 constitucionales). (...)”. (El destacado no forma parte del original).

Bajo tal orden de consideraciones, este Tribunal estima que, en la especie, se han quebrantado los derechos fundamentales del interesado a la defensa y al debido proceso.” (Voto No.2010-007339 de las 9:15 horas de 23 de abril de 2010).

III.- El caso concreto. La situación de la amparada. En la especie nos encontramos frente a una situación similar al caso descrito en el considerando anterior, toda vez que, frente a un acto de mera constatación, la funcionaria recurrente recibió por escrito un apercibimiento por lo actuado el día 20 de noviembre del 2010 (ver folios 632 y 633), por parte de la Coordinadora de Plataforma de Servicios AV-TI, y de la Jefa del Area de Gestión Técnica de la Caja Costarricense de Seguro Social. Evidentemente, el apercibimiento consistente en “*una llamada de atención*”, con copia en su expediente, sin que se le otorgara la oportunidad de ejercer su derecho de defensa, constituye una violación al debido proceso. Para imponer una sanción como la **descrita**, aún cuando la administración insiste en denominarla “apercibimiento”, que queda anotada en el expediente personal, se requiere, ineludiblemente, que la Administración instruya un procedimiento contra el servidor al que se le atribuye una falta, más aún si la **amonestación** es verbal (en igual sentido, ver Sentencia No. 2011-660, del 21 de enero del 2011).

IV.- En mérito de las consideraciones expuestas, se impone declarar con lugar el recurso, disponiéndose la anulación de la sanción impuesta la amparada, todo sin perjuicio que la autoridad recurrida pueda ejercer su potestad disciplinaria con observancia de las garantías del debido proceso.”

5. Violación del derecho alegado por cuanto una amonestación escrita tiene carácter sancionatorio por lo que para imponerla deben observarse las exigencias elementales del debido proceso máxime si se utilizará a futuro para valorar el desempeño del amparado

[Sala Constitucional]v

Voto de mayoría

“De los hechos que se tienen como debidamente demostrados para la resolución del presente amparo se acredita que mediante el oficio número TPSM-DE-0049-10 del 09 de febrero de 2010, la Directora Ejecutiva del Teatro Popular Melico Salazar comunicó a la recurrente lo siguiente en lo que interesa:

“He recibido información de diferentes fuentes, y he podido constatar personalmente que durante su jornada ordinaria, recibe una importante cantidad de visitas no necesariamente relacionadas con sus funciones como abogada de la Proveduría Institucional. El rumor generalizado en el Teatro es que usted está recibiendo trabajos privados y que los recibe y/o entrega durante su permanencia en el Teatro.

(...) Esta no es una sanción es simplemente un recordatorio preventivo.”

La autoridad recurrida descarta la anterior nota como violatoria de los derechos fundamentales de la amparada toda vez que aduce se trata de un recordatorio preventivo que no tiene una naturaleza sancionatoria sino organizativa. Pese a lo afirmado, este Tribunal estima que la nota parcialmente transcrita efectivamente quebranta el derecho de defensa y debido proceso que asiste a la amparada en este caso. En efecto, de la lectura del referido oficio se desprende claramente que se trata más que de un simple recordatorio, toda vez que en este se le previene a la funcionaria que de continuar con una práctica contraria a sus deberes laborales, la cual se sustenta en un rumor no comprobado, estaría incurriendo en una violación a la Ley de Enriquecimiento Ilícito. Esto, evidentemente produjo una indefensión en contra de la servidora, quien no tuvo oportunidad de defenderse. Nótese, que ni siquiera la misma jefa conocía con certeza las razones o las circunstancias por las cuales llegaban personas ajenas a la institución a reunirse con la recurrente, por lo que la nota claramente constituye más que un recordatorio, una llamada de atención por escrito. Por otro lado, del propio informe se desprende que el fin del mencionado “recordatorio” es establecer elementos claros y transparentes sobre los cuáles efectuar la evaluación periódica de la funcionaria, ya que este entra a formar parte de su expediente personal. Ello sin lugar a dudas produce un perjuicio a la amparada, toda vez que la llamada de atención que contiene el oficio No. TPSM-DE-0049-10, aunque se le haya calificado de “recordatorio preventivo”, será tomado en cuenta en su evaluación. De igual forma sucede con la comunicación del acuerdo No. 36 de la Sesión Ordinaria No. 619 del 02 de febrero del 2010, en el que la Junta Directiva dispuso manifestarle su disconformidad sobre el manejo del Contrato de Capacitación Interinstitucional que debía firmar para acceder a la beca concedida. En el fondo, tal comunicación constituye una sanción abusiva y arbitraria por parte de la Administración. En el punto II del mencionado acuerdo se dispone en lo que interesa:

“Se le solicita a la Administración del Teatro Popular Melico Salazar remitir copia del presente acuerdo al expediente de incidencia (evaluación de desempeño) y al expediente personal de las funcionarias indicadas en el punto número uno de este acuerdo...”

Igualmente que en el caso del oficio No. TPSM-DE-0049-10, en este caso, a pesar de que el acuerdo No. 36 consta tanto en el expediente principal de la funcionaria como en el expediente de evaluación de desempeño, no se le dio oportunidad de ejercer su derecho de defensa por lo que igualmente se le causó indefensión y con ello violación a sus derechos fundamentales. Si bien la Sala reconoce y respeta la potestad disciplinaria de la Administración, esta debe ser ejercida con observancia de los principios del debido proceso y derecho de defensa a fin de no lesionar los derechos fundamentales de los administrados. En ese sentido, previo a la imposición de las sanciones que aquí se impugnan, la Administración debió llevar a cabo un debido proceso que garantizara el derecho de defensa de la funcionaria a fin de verificar la verdad real de los hechos que le achacaron, los cuales constan tanto en su expediente personal, como en el de desempeño.

V.- En cuanto al supuesto acoso laboral, cabe indicar que si la amparada considera que las autoridades del Teatro Popular Melico Salazar han cometido abusos contra su persona y su desempeño profesional, esa discusión debe ser llevada a la vía ordinaria por cuanto las acusaciones sobre el supuesto acoso laboral no corresponde ventilarlas ante la jurisdicción constitucional a través de un proceso de amparo, en virtud de que la naturaleza sumaria de este no permite una discusión plenaria sobre la situación laboral del recurrente. Al respecto, la Sala ha señalado textualmente:

“(...) Algo similar cabe señalar en relación con el presunto acoso laboral alegado por la accionante. En este particular, para determinar si en un caso concreto se ha producido hostigamiento laboral, también llamado “mobbing”, se debe demostrar idónea y fehacientemente la existencia de ciertas características o elementos esenciales, como la intencionalidad de minar la autoestima y dignidad del funcionario, la repetición de la agresión por un período prolongado de tiempo, que la misma provenga de quienes tienen la capacidad de causar daño y que su finalidad consista en presionar al servidor para que abandone su trabajo y así dar por terminada la relación de empleo, consecuentemente, se requiere de un proceso plenario para demostrarlo, de ahí que no corresponda a este Tribunal Constitucional dilucidar el asunto en el marco de un proceso de amparo, cuya naturaleza sumaria no es compatible con la evacuación de pruebas abundantes o complicadas, por lo cual, deberá la accionante -si a bien lo tiene- plantear el asunto en un proceso jurisdiccional ordinario. (...)” Sentencia 2006-03086 de las 9:53 hrs. del 10 de marzo de 2006.

Desde esta perspectiva, el criterio de esta Sala es que los reclamos por acoso laboral que plantea la promovente como violatorios de su situación laboral, deben ser ventilados con todas las garantías correspondientes, en las vías ordinarias correspondientes, por lo que el amparo resulta improcedente en cuanto a este extremo.”

6. Prescripción en materia laboral: Cómputo en caso de investigación previa a la sanción disciplinaria

[Sala Segunda de la Corte]^{vi}

Voto de mayoría

“III.- La tesis de la parte recurrente en relación con la prescripción de la potestad disciplinaria, se sustenta en que al caso le es aplicable el término de prescripción de un mes previsto en el numeral 603 del Código de Trabajo y no el de cinco años contemplado en el numeral 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República; contado a partir de que la jerarquía institucional en el año 2005 tuvo conocimiento de estos mismos hechos denunciados. Según la jurisprudencia, el poder disciplinario de la parte empleadora debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad. El tema de la prescripción tiene que ver con el segundo de esos principios, según el cual, ese poder sancionador 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 de la persona trabajadora, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período determinado. El plazo de prescripción general para disciplinar las faltas está contenido en el numeral 603 del Código de Trabajo, que reza: *“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”*. Respecto de esa norma, se ha considerado que en caso de entidades patronales que deben cumplir con un determinado procedimiento o investigación, previos a disciplinar a la persona trabajadora, dicho plazo, debe computarse a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento de la persona u órgano competente, para resolver. Sobre el tema la jurisprudencia ha expresado: *“Al respecto, 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 o trabajadora, en el sentido 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 trabajadoras 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 patrono deba cumplir un determinado procedimiento o investigación de previo a disciplinar a sus trabajadores/as –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 puesta 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 las results 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” (voto número 598 de las 8:45 horas del 23 de abril de 2010). Por su parte, el numeral 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República reza: **“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...”. Con el propósito de delimitar los alcances de esa disposición, en el voto número 658 de las 11:00 horas del 14 de junio de 2013 esta Sala consideró: “Esa norma, a diferencia de la que le precedió, no está dirigida únicamente a los funcionarios vinculados con la administración o el manejo de la hacienda pública. De acuerdo con esa disposición, el plazo de prescripción de la facultad disciplinaria dispuesto por dicha ley no es generalizado para todos los funcionarios públicos, ni limitado a los funcionarios de la hacienda pública, sino que dependerá de la naturaleza de la falta cometida y de su vinculación con el incumplimiento del ordenamiento de control interno (que tienen que ver con la falta de implementación de controles y ausencia de seguimiento para determinar la eficiencia y correcta aplicación de estos). De manera que, el argumento de que al actor le resulta aplicable el plazo de prescripción dispuesto por el citado artículo 71, por tratarse de un servidor público (funcionario municipal) a quien se le atribuyó una falta constitutiva de infracción al deber de probidad (regulada en la Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública) con la cual pretendió afectar el patrimonio municipal, no puede ser atendido, no sólo porque la norma no está en tales términos, sino porque además, no se menciona cuál es la infracción prevista en el ordenamiento de control interno que justifica la aplicación de la norma especial, motivo por el cual considera la Sala, que la decisión del ad-quem de aplicar el plazo de prescripción del artículo 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República y no el del artículo 603 del Código de Trabajo como lo hizo el a-quo, es desacertada. Lo correcto es entonces, la aplicación de la prescripción del mes contemplado en esa última disposición, al no existir norma expresa en el Código Municipal que regule sobre el particular, con sustento en el ordinal 14 del Código de Trabajo que de manera general establece la aplicación de sus disposiciones a todas las empresas o establecimientos, bien sean de naturaleza pública o privada. La falta atribuida al actor en el caso concreto, constituye una vulneración a obligaciones del trabajador relacionadas con la buena fe, la probidad y la obligación de no dañar al empleador, contenidas y sancionadas conforme a las reglas del Código de Trabajo”. En el caso concreto son hechos no controvertidos que la demandante prestó servicios como Asistente o

Auxiliar en Servicios de Salud, aparte de que al momento en que ocurrieron los hechos que se le imputaron estaba nombrada por la Junta Directiva de la Unión de Personal del Instituto Nacional de Seguros (UPINS) como Secretaria de la Mujer. Según la resolución inicial del proceso disciplinario incoado en su contra de las 9:00 horas del 10 de noviembre de 2006, a ella se le achacó: *“1- Haber solicitado ante el Secretario General del Sindicato UPINS, licencias con goce de salario que otorga la Administración del Instituto Nacional de Seguros para la gestión sindical, con el fin de disfrutarlas en asuntos personales no relacionados con la gestión sindical ni de interés institucional en los días 30 de julio del 2004 y 28 y 29 de julio del 2005./ 2- Haber utilizado en asuntos personales, no relacionados con la gestión sindical ni de interés institucional, licencias con goce de salario concedidas por la Administración del Instituto Nacional de Seguros para actividades relacionadas con la gestión sindical para los días 30 de julio del 2004 y 28 y 29 de julio del 2005 ” (folios 107 a 112 del fólter identificado con el #1). Asimismo consta que la Junta Directiva del accionado por acuerdo número VII adoptado en la sesión 8859 del 16 de octubre de 2007 decidió: “1) Acoger lo dispuesto por el órgano director y la Junta Asesora de Relaciones Laborales, que recomienda aplicar a los funcionarios Luis Alberto Salas Sarkis y Alicia Vargas Obando, el despido sin responsabilidad patronal, por haber tramitado y utilizado licencias con goce de salario para actividades privadas, que no estuvieron vinculadas con la gestión sindical ni fueron de interés institucional, lo que implica el uso indebido de recursos públicos. 2) este acuerdo queda sujeto a lo que resuelva la Sala Constitucional en relación con los recursos de amparo planteados por los funcionarios Salas Sarkis y Vargas Obando. Asimismo, podrá ser objeto de revocatoria de oficio mediante un acuerdo posterior de Junta Directiva, en virtud de lo que disponga la Sala Constitucional. Mientras tanto, dichos funcionarios se mantendrán en sus puestos, ejerciendo plenamente sus funciones y no podrán ser afectados en sus derechos y prerrogativas” (folio 370 ibídem).* Tomando en cuenta las indicadas funciones que la actora desempeñaba y el tipo de infracciones que se le achacaron está claro que al caso no le es aplicable el citado numeral 71 de la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, toda vez que la demandante no estaba vinculada con la administración o el manejo de la hacienda pública como tampoco la conducta a ella atribuida tenía que ver con el incumplimiento del ordenamiento de control interno, es decir, con la falta de implementación de controles o la ausencia de seguimiento para determinar la eficiencia y correcta aplicación de estos. Consecuentemente, tal y como se sostiene en la impugnación planteada, la norma que rige el caso es el numeral 603 del Código de Trabajo. No obstante, no es cierto, como se invoca, que el término de prescripción deba correr desde el año 2005. Esto último por cuanto de las probanzas y específicamente de la documentación de folios 39 y siguientes del expediente principal que se hizo circular en la institución, no se desprende que desde ese año, la jerarquía tuviera pleno conocimiento de la conducta que se le reprochó a la demandante. En ningún momento en esos documentos se hizo alusión específica a la actora y a las precisas faltas por las cuales se le despidió. Si bien es cierto en la declaración del señor Salas Calderón, representante de las personas trabajadoras ante la Junta de Relaciones Laborales se da cuenta que la jerarquía tenía conocimiento de la situación desde aquel año 2005, también dijo no haber estado presente cuando se dieron denuncias verbales, dice relatar lo que le contaron y hace referencia a circulares, que como ya se indicó no hicieron referencia expresa al caso específico de la actora; por lo que su testimonio no es suficiente para variar lo que viene dispuesto (folios 53 a 57 del expediente principal). En ese sentido, la aseveración en la que se sustenta el recurso, según la cual, desde ese año, la jerarquía institucional tenía conocimiento claro de ellas, carece de

respaldo probatorio. Ahora bien, en autos consta el Informe de Auditoría AU-0901-2006 del 6 de octubre de 2006 dirigido al Presidente Ejecutivo del demandado relativo a dichas faltas (folios 1 y siguientes del fólder identificado con el #1), por lo que a partir de ese momento debe considerarse que se tuvo conocimiento de ellas, comenzando a correr el término de prescripción de un mes previsto en el indicado numeral 603. Mas, el 1° de noviembre siguiente se procedió al nombramiento del Órgano Director del procedimiento disciplinario (folio 31 *ibídem*), interrumpiéndose de ese modo el curso del término de prescripción y como la resolución inicial de dicho procedimiento fue dictada tan solo nueve días después (folios 107 y siguientes *ibídem*), resulta claro que no puede considerarse que prescribiera la potestad disciplinaria. Por estas razones procede confirmar la desestimatoria de la prescripción alegada por la actora.“

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios, elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, de normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final del documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos, según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza las citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos (N° 6683), reproduce libremente las leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de esta ley. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

-
- ⁱ Sentencia: 10230 Expediente: 11-008491-0007-CO Fecha: 05/08/2011 Hora: 09:43:00 a.m. Emitido por: Sala Constitucional.
- ⁱⁱ Sentencia: 10352 Expediente: 11-007848-0007-CO Fecha: 05/08/2011 Hora: 11:45:00 a.m. Emitido por: Sala Constitucional.
- ⁱⁱⁱ Sentencia: 09072 Expediente: 11-007427-0007-CO Fecha: 08/07/2011 Hora: 10:18:00 a.m. Emitido por: Sala Constitucional.
- ^{iv} Sentencia: 05113 Expediente: 10-017615-0007-CO Fecha: 15/04/2011 Hora: 12:22:00 p.m. Emitido por: Sala Constitucional.
- ^v Sentencia: 08332 Expediente: 10-003722-0007-CO Fecha: 07/05/2010 Hora: 09:02:00 a.m. Emitido por: Sala Constitucional.
- ^{vi} Sentencia: 00679 Expediente: 08-002396-0166-LA Fecha: 04/07/2014 Hora: 08:10:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.