

# **UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA**

## **“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: Análisis doctrinario y jurisprudencial.”**

*Tesis para optar por el grado de Maestría en Derecho del Trabajo y  
Seguridad Social*

Autores:

Licda. Marcela Nicté Marceth Vargas

Lic. Gerardo Bogantes Rivera

Director: MSc. Marco Durante Calvo

Lector: MSc. José Fabio Chinchilla Roldán

San José, 2006

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

***“El centro medular, las verdaderas venas, y los valores constitutivos de la riqueza de un país están en ese factor decisivo que es el trabajador, ya que vivir sin temores debe ser el destino del hombre, porque la estabilidad en el empleo es una de las manifestaciones más cristalinas de la justicia social”***

*Carmela D Brot de Castañeda*

## **CONTENIDO**

**INTRODUCCION.....8**

**CAPITULO I. MARCO TEORICO: EL DESPIDO JUSTIFICADO COMO CAUSA DE EXTINCION DE LA RELACION LABORAL.....13**

**Sección I. LA RELACION LABORAL.....15**

**1. Concepto .....16**

**2. Partes .....21**

**2.1 Trabajador.....21**

**2.2 Patrono.....24**

**3. Características.....28**

**4. Elementos .....35**

**4.1 Subordinación Jurídica .....38**

**4.2 Prestación personal del servicio.....48**

**4.3 Remuneración .....51**

**5. Causas de extinción .....61**

**5.1 Causas ajenas a la voluntad de las partes.....63**

**5.1.1 Muerte o incapacidad del empresario.....64**

**5.1.2 Muerte o incapacidad del trabajador.....66**

**5.1.3 Fuerza Mayor.....67**

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

5.1.4 Cierre de Industria.....	69
5.2 Causas dependientes de la voluntad de ambas partes.....	70
5.2.1 Expiración de tiempo o conclusión de obra.....	71
5.2.2 Mutuo Acuerdo.....	73
5.3 Causas dependientes de la voluntad de una de las partes...	74
5.3.1 Del trabajador: renuncia.....	74
5.3.2 Del empresario: despido.....	76
<b>Sección II. EL DESPIDO.....</b>	<b>78</b>
1. Concepto.....	78
2. Naturaleza Jurídica.....	81
3. Consecuencias .....	81
4. Clasificación .....	85
4.1 Directo .....	85
4.2 Indirecto .....	86
4.3 Injustificado.....	91
4.4 Justificado.....	92
<b>Sección III. EL DESPIDO JUSTIFICADO COMO CAUSA DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL .....</b>	<b>93</b>
1. Sobre el despido justificado o disciplinario .....	93
1.1 Sobre la potestad disciplinaria del patrono y su fundamento.....	93

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

1.2 Concepto de despido disciplinario.....	98
1.3 Naturaleza Jurídica del despido disciplinario.....	99
1.4 Principios del despido disciplinario .....	100
1.4.1 Proporcionalidad.....	100
1.4.2 Causalidad .....	107
1.4.3 Actualidad .....	109
2. Causas justas de despido en la legislación nacional .....	110
2.1 Específicas .....	113
2.2 Generales .....	124
3. La pérdida de confianza como justa causa de despido .....	128
<b>CAPITULO II. LA CONFIANZA EN EL AMBITO DE LA RELACION LABORAL. ....</b>	<b>129</b>
1. <b>Fundamento normativo – Principio de buena fe- .....</b>	<b>131</b>
1.1 Buena fe en el derecho del trabajo.....	131
1.2 Buena fe en la relación laboral según el Código de Trabajo .....	135
2. Buena fe en el cumplimiento de obligaciones del trabajador y del empresario .....	139
2.1 En cuanto al empleador.....	140
2.2 En cuanto al trabajador.....	142

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

**3. La relación de confianza entre patrono y trabajador.....144**

**4. Situación especial de la figura con respecto a los trabajadores de confianza.....145**

**4.1 Concepto de trabajador de confianza.....146**

**4.2 Derechos, Deberes y Características.....156**

**CAPITULO III. LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO CAUSAL DE DESPIDO EN EL REGIMEN JURIDICO COSTARRICENSE: ANALISIS.....164**

**1. Concepto jurídico indeterminado y atipicidad de esta causal.....166**

**2. Naturaleza Jurídica.....168**

**3. Legalidad de la causal.....169**

**4. Requisitos.....171**

**5. Análisis de la causal con respecto a algunos supuestos especiales.....176**

**5.1 Situación de los trabajadores de confianza.....176**

**5.2 La pérdida de confianza como causal de despido en el sector público.....183**

**5. 2.1 Concepto funcionario público.....186**

**5.2.2 Estabilidad del funcionario público.....188**

**5.2.3 Faltas y Sanciones.....192**

**5.2.3.1 Amonestación verbal o escrita .....196**

**5.2.3.2 Suspensión de la relación funcional ....197**

**5.2.3.3 Despido .....199**

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

<b>5.2.4 Principio de legalidad y tipicidad.....</b>	<b>200</b>
<b>5.2.5 Otros principios sancionatorios de la función pública.....</b>	<b>205</b>
<b>5.2.5.1 El principio del debido proceso.....</b>	<b>205</b>
<b>5.2.5.2 El principio de proporcionalidad .....</b>	<b>213</b>
<b>5.2.5.3 El principio non bis in idem y el de cosa juzgada.....</b>	<b>217</b>
<b>5.2.5.4 Otros Principios.....</b>	<b>220</b>
<b>5.2.6 La pérdida de confianza como causal de despido, procedencia y legalidad.....</b>	<b>224</b>
<b>7. Necesidad de tipificación de la causal en Costa Rica.....</b>	<b>232</b>
<b>CONCLUSIONES.....</b>	<b>236</b>
<b>FUENTES CONSULTADAS.....</b>	<b>241</b>

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **INTRODUCCION**

Con el fin de ordenar la actividad del trabajador, al patrono se le ha reconocido un poder disciplinario sobre aquél, por medio del cual le puede sancionar, si no cumple con los deberes que se desprendan del contrato de trabajo que les une.

Conocido es que el Derecho del Trabajo se caracteriza por ser, además de dinámico, protector del trabajador, a quien incluso se le ha señalado como la parte débil de la relación laboral. Sin detrimento de lo ya expuesto, también debe ser considerado como de suma importancia, que dicha tutela no arroja un estado de indefensión para el empleador, más bien, su fin ha sido equiparar poderes entre las mencionadas partes.

Muchas son las sanciones disciplinarias que pueden ser impuestas al trabajador, y abarcan – entre otras- desde una llamada de atención o una suspensión sin goce de salario, hasta el despido sin responsabilidad patronal. Esta última es reconocida como la más severa, lo que destaca la importancia que dentro del Derecho del Trabajo ostenta.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Entonces, siendo el despido disciplinario la mayor sanción que un trabajador pueda recibir ante una falta por él cometida, su estudio es de vital importancia, pues no solo es relevante en la relación laboral la forma de inicio y los aspectos de su desarrollo, sino también su conclusión y los efectos que arroja, que pasan del ámbito netamente jurídico al social – máxime en el caso en el que dicha terminación se da por voluntad unilateral del empleador.

Así las cosas, el presente trabajo tiene como tema de estudio, el despido disciplinario y con respecto a éste, la pérdida de confianza como justa causa para el mismo, figura que en Costa Rica ha encontrado su desarrollo en la jurisprudencia, lo que hace aun más interesante su análisis.

Como objetivo general se pretende establecer cuáles elementos deberá tener la pérdida de confianza en un trabajador para ser justa causa de despido en Costa Rica. Como objetivos específicos se incorporan los siguientes: determinar si el despido por pérdida de confianza, se basa en criterios de carácter subjetivo u objetivo o ambos y definirlos según

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

corresponda y examinar si la jurisprudencia nacional ha desarrollado la figura del despido por pérdida de confianza de manera que su aplicación actual se de bajo parámetros claros, que permitan brindar seguridad jurídica con respecto a esta figura.

Para los efectos indicados, el desarrollo se ha dividido en tres capítulos, de la siguiente manera:

### **Capítulo I:**

En este acápite se introduce al lector en el tema del despido justificado como causa de extinción de la relación laboral. En la Sección I se hace un recorrido general que comprende la noción de “relación laboral”: su concepto, características, partes y elementos básicos (prestación personal del servicio o ejecución de obra, subordinación jurídica y remuneración). Seguidamente, el estudio profundiza el análisis de sus causas de extinción, donde se realiza una clasificación entre las causas ajenas a la voluntad de las partes y las dependientes de ambas o de sólo una de ellas. Continuo, en la Sección II, el análisis se enfoca en la figura del despido, su concepto, naturaleza jurídica y clasificación, sea: directo, indirecto, injustificado y justificado. Es en este despido

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

“justificado” o “disciplinario”, donde se evalúa la potestad disciplinaria del patrono, su concepto, elementos y naturaleza jurídica. Finalmente, se plantea una visión de las causas justas de despido en la legislación y en el ámbito costarricense; hasta llegar a la pérdida de confianza como causal de despido.

## **Capítulo II:**

El Capítulo II se destina al estudio de la confianza en el ámbito de la relación laboral, analizando para estos efectos, el principio de buena fe como informador del contrato de trabajo y del actuar tanto del empleador como del trabajador. Asimismo, se examina la relación de confianza entre estas dos partes, haciendo referencia a la situación especial de la figura en cuanto a los trabajadores de confianza.

## **Capítulo III:**

Habiéndose desarrollado ya la figura de la relación laboral, del despido y de la confianza entre patrono y trabajador, en los términos indicados supra, en el Capítulo III se realiza un análisis tanto doctrinario como jurisprudencial de la pérdida de confianza como causal de despido

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

en el régimen jurídico costarricense. De esta figura se analiza: su concepto jurídico indeterminado y atipicidad, naturaleza jurídica, legalidad, elementos, efectos y su especial situación con respecto a algunos supuestos (trabajador de confianza y funcionario público).

Finalmente, los autores exponemos las razones por las que consideramos que la pérdida de confianza como justa causal de despido en la actualidad no necesita ser regulada de manera expresa en el ordenamiento jurídico costarricense, tal y como se ha hecho en otras legislaciones.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

**CAPITULO I. MARCO TEORICO: EL DESPIDO JUSTIFICADO  
COMO CAUSA DE EXTINCION DE LA RELACION LABORAL.**

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Al abordar el análisis de cualquier instituto o figura jurídica, se hace necesario presentar un marco general del tema para lograr su comprensión integral del mismo. De este modo, es indispensable plantear lineamientos básicos que permitan conocer, de manera amplia, aquello que permea el objeto específico a tratar.

El presente capítulo se dedica al desarrollo del despido justificado como causa de extinción de la relación laboral, toda vez que la investigación está dirigida a su análisis en tanto se presenta en él la pérdida de confianza como su fundamento.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **SECCION I. LA RELACIÓN LABORAL**

*“Primum vivere, deinde philosophari”* (primero, vivir; después, filosofar). Esta trascendental frase enmarca lo que en mucho, el ser humano siempre ha tenido que priorizar en su vida: su supervivencia antes que sus deseos. Su trabajo debe ser, la fuente que alimenta sus otros apetitos. Inclusive se ha llegado a expresar, como lo hizo MIRABEAU, que: *“...todos los hombres, excepto los ladrones y los mendigos, son asalariados.”*<sup>1</sup> Así, el trabajo es un referente del ser humano en toda cultura, pueblo y nación, e incluso, lo ha dignificado por siglos y en gran parte ha determinado el rumbo de la sociedad y el destino de los pueblos; de ahí, la relevancia de analizar los elementos que nutren esta importante noción de la relación laboral, como materia regulada por el derecho de trabajo.

En efecto, en esta línea de pensamiento, el Derecho del Trabajo, según el ERNESTO KROTOSCHIN, es:

---

<sup>1</sup> MIRABABEAU citado por CABANELLAS (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba; 1968, Pág. 574.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“...el conjunto de las normas jurídicas destinadas a regir la conducta humana dentro de un sector de la sociedad, el cual, principalmente, se circunscribe a las relaciones entre empleadores y trabajadores”<sup>2</sup>*

Esta relación laboral, junto con sus distintos elementos integradores es la que se examina a posteriori.

## **1. Concepto**

Como premisa importante para el entendimiento amplio de la concepción y análisis de la relación laboral, se hace necesario el estudio del contrato de trabajo<sup>3</sup>. Es en este sentido que varios autores se expresan sobre la *“contractualidad de la relación de trabajo”*, la que según se ha señalado:

*“...se centra radicalmente en el principio de la libertad del hombre y, en consecuencia, de sus posibilidades para determinar su conducta en la forma que crea más conveniente haciendo uso de sus facultades. Si la obligación de trabajar*

---

<sup>2</sup> KROTOSCHIN (Ernesto) Manual de Derecho del Trabajo, Ediciones Depalma, Cuarta Edición, Buenos Aires; 1993. Pág. 1.

<sup>3</sup> Puede decirse que el contrato de trabajo expone en algún sentido la relación laboral, sin obviar que aquella es género y este un concepto específico. Vale rescatar previamente, que la relación laboral no necesariamente depende de un contrato de trabajo, incluso puede nacer y desarrollarse de hecho, de ahí que se le llame en estos casos “contrato realidad”.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*no surge de una norma de ley (trabajo obligatorio), parece acertado que la única otra forma posible de comprometer la actividad personal (tan inseparable de la existencia misma) ha de ser mediante el contrato”.<sup>4</sup>*

Diversas posiciones han surgido contra la concepción supra; de esta manera, se ha dicho que en los últimos años se ha reducido la autonomía de la voluntad del individuo, a tal punto que a éste no le queda más remedio que aceptar o no las condiciones impuestas por el patrono, en cuanto a salario, horario y otros extremos, sin embargo lo anterior no es tema de fondo del trabajo que nos ocupa.

Con respecto al contrato laboral, la doctrina lo ha definido como aquel acuerdo por el que una persona, trabajador (a), presta personal y voluntariamente sus servicios o ejecuta obras, retribuido (a) por cuenta ajena y dentro del ámbito de organización y dirección de otra persona, que en este caso puede ser física o jurídica (empleador, empresario o como se suele llamar en nuestro ordenamiento jurídico: patrono).<sup>5</sup>

---

<sup>4</sup> DEVEALI, (Mario). Tratado de Derecho del Trabajo, Tomo I, Editora e Impresora La Ley, Buenos Aires, Argentina; 1964. Pág. 407.

<sup>5</sup> PALOMEQUE LOPEZ (Manuel Carlos) y otro. Derecho del Trabajo, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Séptima Edición, Colección Ceura, Madrid, 1999, Págs. 618 y siguientes.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

En la línea de lo hasta el momento expuesto, indica CABANELLAS, al referirse a la relación laboral o de trabajo y al contrato de trabajo:

*“Representa la idea principalmente derivada de la doctrina italiana, según la cual el mero hecho de que una persona trabaje para otra en condiciones de subordinación contiene para ambas partes una serie de derechos y obligaciones de índole laboral, con independencia de que exista, o no, un contrato de trabajo (v). De ahí que algunos autores, como Napoli, digan que puede existir una relación de trabajo sin contrato, pero no un contrato sin relación de trabajo, de donde resulta que aquella es el contenido del contrato, y este, su continente. Sin embargo a juicio de algunos autores, esa distinción es inexistente y carente de efectos jurídicos, por que, en la relación de trabajo, existe un contrato, aunque sea de índole tácita, representado por el hecho de que una persona acuda a trabajar y otra acepte su trabajo...”<sup>6</sup>*

Por su parte, el ordenamiento jurídico costarricense en el artículo 18 del Código de Trabajo indica sobre el contrato de trabajo y su presunción<sup>7</sup>:

---

<sup>6</sup> CABANELLAS DE TORRES (Guillermo). Diccionario Jurídico Elemental. Editorial Heliasta S.R.L; 1993, Pág. 347.

<sup>7</sup> Con relación a la validez del contrato de trabajo entre patrono y trabajador adolescente, ver artículo 85 de la Ley 7739 – Código de la Niñez y la Adolescencia-.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de esta y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe”*

Sobre la normativa transcrita supra, ha indicado la jurisprudencia nacional:

*“...con independencia del nombre que se le de, media un contrato de trabajo cuando una persona se obliga a prestar a otra u otras sus servicios, o a ejecutarle (s) una obra, bajo su dependencia permanente y dirección inmediata o delegada; y por una remuneración, de cualquier clase o forma. Dicho numeral también establece una presunción legal, la cual, desde luego, admite prueba en contrario, pues es solo “iuris tantum”, respecto de la existencia de un vínculo laboral, entre el individuo que presta sus servicios y quien los recibe.”<sup>8</sup>*

Expuesto lo anterior, sobre el concepto per se de la relación laboral, independiente de su relación con el contrato de trabajo y de las presunciones de la materia, LARREYNAGA RIVERA manifiesta:

---

<sup>8</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 241 de las 9:30 horas del 06 de abril del 2005.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“La relación de trabajo es el vínculo jurídico que nace con la prestación de servicios entre patrono y trabajadores en un momento determinado...”<sup>9</sup>*

También, analizando y resumiendo el pensamiento de diversos autores, el profesor, MARIO DE LA CUEVA concluye:

*“... es aquella en la cual, una persona, mediante el pago de la retribución correspondiente, subordina su fuerza de trabajo al servicio de los fines de la empresa”<sup>10</sup>*

Así las cosas, se entenderá por relación laboral el vínculo de naturaleza jurídica que une al patrono con el trabajador, ambos, con derechos y obligaciones para con el otro, naciendo esta por el compromiso del segundo de prestar al primero sus servicios o realizarle una obra, bajo su dependencia y dirección, a cambio de una remuneración de cualquier clase o forma<sup>11</sup>.

---

<sup>9</sup> LARREYNAGA RIVERA (Salvador). Algunas consideraciones acerca de la relación de trabajo. Tesis de Incorporación para optar por el grado de Licenciado en Derecho. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica; 1953. Págs. 12.

<sup>10</sup> DE LA CUEVA (Mario). Derecho Mexicano del Trabajo, Tomo I, Editorial Porrúa, México; 1969, Págs. 494.

<sup>11</sup> Esta remuneración es pagadera en dinero efectivo, sin embargo, puede serlo también en especie – parcialmente-, asimismo otro tipo de beneficios pueden tener naturaleza salarial. En uso de otras palabras se podría decir que la remuneración en referencia puede efectuarse de cualquier clase y en cualquier forma, a la vista en lo establecido por el artículo 18 del Código de Trabajo. Indica sobre la figura el Código de Trabajo: *“Artículo 162: Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de Trabajo.”* Código de Trabajo, Artículo 162.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **2. Partes**

En la relación laboral existen dos partes fundamentales: el patrono y el trabajador. El patrono, o empleador, como la OIT prefiere llamarlo, ha recibido múltiples nombres como: patrón, principal, dador de trabajo, dador de empleo, empresario, locatario. En sí se trata del que paga el precio o concurre con el capital por oposición a la otra parte. Por otro lado, el trabajador también ha recibido otros tantos nombres, a saber: empleado, obrero, operario, locador. Es el sujeto que concurre con su actividad profesional (intelectual o física) para el patrono a cambio de una remuneración.

### **2.1 Trabajador**

No sobra iniciar indicando que trabajador en el contexto que nos interesa no es cualquier persona que trabaje, pues así el concepto técnico de trabajador involucraría a la gran mayoría de personas que, de una u otra manera, desarrollan una actividad o realizan alguna labor (exceptuando por supuesto a los vagos y holgazanes). Aludimos al trabajador subordinado, el que se puede entender como el sujeto,

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“...que pone su actividad profesional a disposición de otra persona, con lo cual se distingue de aquellos otros que trabajan en forma autónoma o independiente”.<sup>12</sup>*

Dato curioso, que en la doctrina se ha hecho una *sub clasificación* del concepto trabajador y se le ha otorgado dos vertientes: los empleados y los obreros. Empleado normalmente se atribuye a quien presta un mayor esfuerzo intelectual antes que físico en su tarea. Obrero, caso contrario, sería en el que predomina el esfuerzo físico al intelectual; vale rescatar que se habla de predominante porque casi en todos los supuestos un trabajador tendrá que emplear ambos esfuerzos (un esfuerzo físico e intelectual). Es por esto que resulta preferible definir la diferenciación con base en cuál tipo de esfuerzo predomina sobre el otro.

Al igual que con la figura del patrono, el Código de Trabajo, define al trabajador en el artículo 4, que reza:

*“Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros en*

---

<sup>12</sup> DEVEALI, Op Cit. Págs. 464.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*virtud de un contrato de trabajo expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.”*

De lo transcrito se desprenden algunos aspectos importantes de la definición, así por ejemplo, que a diferencia del patrono, el trabajador será siempre una persona física; que los servicios prestados por él serán de manera personal y subordinada en virtud de un contrato de trabajo, a lo que, con relación al artículo 18 del cuerpo legal supra<sup>13</sup>, se puede agregar que se realizarán a cambio de determinada remuneración de cualquier forma o clase.

Así las cosas, podemos entender que trabajador es la persona física –natural- que se obliga a prestar servicios o a realizar una obra a un patrono, por un tiempo determinado o indeterminado, bajo subordinación o dependencia, lo que hace a cambio de una remuneración.

Entonces, el trabajador se caracteriza por varios aspectos, entre ellos:

---

<sup>13</sup> “Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma...” Código de Trabajo. Artículo 18.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

- Debe ser una persona física.
- Debe realizar la prestación de servicio en forma libre y voluntaria
- Está subordinado al patrono.
- Se le debe otorgar una remuneración que es la contraprestación por el servicio realizado.

## **2.2 Patrono**

En la legislación nacional, pese a que no es tarea de un cuerpo normativo, el Código de Trabajo se encarga de definir qué debe entenderse por patrono, indicando en su artículo 2:

*“Patrono es toda persona física o jurídica, particular o de Derecho Público, que emplea los servicios de otra u otras, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo.”*

En la misma línea de pensamiento, indica DEVEALI:

*“...puede asumir la calidad de empleador tanto la persona jurídica individual (persona física), como la persona jurídica*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*colectiva. (Sociedad, ente público), y que con respecto a estas últimas admite la doctrina que también cabe considerar en tal carácter (empleador) a un ente de facto (sociedad de hecho)”*.<sup>14</sup>

Así las cosas, de lo expuesto al momento, se desprende que el concepto de patrono dado por el cuerpo normativo citado, es más amplio que el de trabajador, toda vez que esta primera figura abarca tanto a personas físicas como también jurídicas; además, en razón de que con respecto a su papel puede auxiliarse de representantes<sup>15</sup>, los que a groso modo, sin ser de interés para este trabajo profundizar en los mismos, se pueden definir como:

*“Los representantes patronales son aquellos trabajadores en los cuales el patrono ha delegado funciones de mando, dirección o administración de las labores, por lo que – con sus actuaciones- obligan al patrono frente a sus trabajadores; lo que significa que ningún patrono puede desconocer derechos y obligaciones generados a favor de los trabajadores por sus representantes.”*<sup>16</sup>

---

<sup>14</sup> DEVEALI, Op Cit. Pág. 461.

<sup>15</sup> El Código de Trabajo define a los representantes de los patronos de la siguiente manera: *“Se consideraran representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a estos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco, y en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración.”* Código de Trabajo. Artículo 5.

<sup>16</sup> VARGAS CHAVARRIA (Eugenio), El Contrato Individual de Trabajo, Investigaciones Jurídicas SA, 1. Edición; 2006, Págs.67.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

De esta manera, el empleador o patrono es aquella persona física o jurídica, quien recibe bajo su dependencia y dirección los servicios u obras del trabajador a cambio de una remuneración. Del mismo se puede decir además, que es el que dirige, vigila y controla el trabajo o la faena, pudiendo delegar estas funciones.

Sin detrimento del concepto supra, con el fin de no provocar lagunas en el desarrollo del tema que nos ocupa, se hace necesario indicar, asimismo, la existencia en nuestra legislación de la figura del intermediario, la que se regula de la siguiente manera en el Código de Trabajo:

*“Intermediario es toda persona que contrata los servicios de otra u otras para que ejecuten algún trabajo en beneficio de un patrono. Este quedara obligado solidariamente por la gestión de aquel para los efectos legales que se deriven de presente Código, de sus Reglamentos y de las disposiciones de previsión social.*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*Serán considerados como patronos de quienes les trabajen – y no como intermediarios- los que se encarguen, por contrato, de trabajos que ejecuten con capitales propios”<sup>17</sup>*

Al respecto ha manifestado la jurisprudencia nacional:

*“...sobre esta figura, es posible extraer un elemento trascendental, para determinar si en la realidad nos encontramos en presencia de la misma o no, es la relación de subordinación; la cual, de existir entre el contratista y los trabajadores contratados por el intermediario, convierte al primero en un empleador para todos los efectos jurídicos...”<sup>18</sup>*

En síntesis, el patrono o empleador es el sujeto parte del contrato de trabajo que se hace acreedor de la prestación laboral y es deudor de una remuneración. Es quien requiere los servicios de otro u otros, durante un tiempo determinado o indeterminado, los cuales quedan bajo sus órdenes. Este empleador, a diferencia del trabajador, se caracteriza por gozar de potestades de dirección, mando, control, y, como consecuencia, de disciplina.

---

<sup>17</sup> Código de Trabajo. Artículo 3.

<sup>18</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 232 de las 9:40 horas del 13 de agosto de 1999.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Las potestades de dirección y control se refieren, en términos generales, a la capacidad de dirigir y organizar la empresa como desee, vigilando la misma, todo dentro de un marco legal. La potestad disciplinaria faculta al patrono para sancionar las faltas laborales que cometan sus empleados. Esta facultad la puede ejercer el empleador en virtud de la relación de subordinación que más adelante desarrollaremos a profundidad.

### **3. Características**

Sobre la relación laboral, en primer lugar es de notar que se trata de un vínculo jurídico, es decir, está amparado y regulado por el Derecho. En segundo lugar, se desarrolla entre factores de producción, lo que como se rescata en el aparte anterior, significa que involucra tanto a empleadores como a trabajadores.

Aunado a lo anterior, esta relación surte efectos con solo que se de la prestación, es decir el trabajo u obra contratada (siempre y cuando se presenten sus demás elementos), siendo relevante la premisa de que en Derecho Laboral con respecto a la existencia de la Relación Laboral, puede existir o no contrato de trabajo escrito. Si la relación se da de hecho –

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

principio de primacía de la realidad-, es perfectamente válida y da origen a derechos y obligaciones para ambas partes. Así, LARREYNAGA señala sobre estos derechos y obligaciones:

*“...son autónomos, es decir, independientes del acuerdo entre las partes y aun de la regulación legal, que nada más deben respetarse dos cuestiones: el resultado que debe constituir un beneficio patrimonial para el patrono y la reglamentación del ordenamiento público...”<sup>19</sup>*

Con relación al contrato de trabajo, a posteriori se presentan sus características más importantes:

- Es bilateral: Esto porque necesita forzosamente la existencia de dos partes para conformarlo: trabajador y empleador; el primero dentro de la relación que entablan, se compromete a prestar su trabajo subordinado y el segundo asume la obligación de remunerarlo.
- Es oneroso: Cada parte experimenta un “sacrificio”, al cual corresponde un beneficio. En cuanto al empleador es el abono del salario; por su parte, el trabajador brinda la prestación de sus servicios. Se podría discutir en este punto si realmente existe un

---

<sup>19</sup> LARREYNAGA RIVERA, Op Cit. Págs. 13

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

equilibrio objetivo entre ambas partes, o si por el contrario, en la actualidad, son mas los trabajadores que se ven explotados en su labor por la escasez de empleo y alto costo de la vida, sin embrago esto no es el objeto de nuestro estudio. Compartimos la opinión de CARRO IGELMO cuando apunta:

*“...quizás, desde un punto de vista de la justicia social, el sacrificio que experimenta una de las partes es superior a la de la otra que, sin embargo, se ve obligada a aceptarlas dadas las condiciones del mercado o de sus condiciones personales.”<sup>20</sup>*

- Es personal en su realización: Una característica interesante, ya mencionada al definir qué debe entenderse por “trabajador”, es que, en el contrato de trabajo, la realización de la obra o prestación del servicio, es personalísima.

Afirmó la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

---

<sup>20</sup> CARRO IGELMO, Op Cit. Págs. 181

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“Objeto del contrato de trabajo es la prestación de servicios debidamente retribuidos; el trabajador se compromete con sus servicios, de forma personal y sin posibilidad de sustitución, excepto las que la propia ley prevé, ya que la prestación del trabajador tiene el carácter de personalísima y a cambio de una remuneración o salario, que constituye el objeto de la obligación principal del empleador.”<sup>21</sup>*

De esta manera, si bien la prestación del trabajo es asunto de primer orden en la contratación laboral; la labor que interesa es la humana prestada de forma personal, esto salvo en excepciones en que el patrono puede tolerar, por su voluntad, la temporal del trabajador por motivos justificantes para ello.

Expone CHINCHILLA ROLDAN:

*“Dentro del conjunto de deberes y obligaciones que se desprenden del vínculo contractual, el trabajador asume el deber de poner a disposición del patrono su energía de trabajo; con ello, se constriñe a verificar, personalmente y no por medio de otro, sus labores. Es dable, pues, concebir y afirmar la naturaleza personalísima de la prestación de*

---

<sup>21</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 294 de las 10:10 horas del 19 de noviembre de 1997.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*servicios o ejecución de obras y consecuentemente, de la obligación en cuya virtud surge.*

*Así las cosas, la prestación personal significa que el trabajador, por sí mismo, deberá realizar la labor encomendada. Puede suceder, sin embargo, que para ciertas funciones no se requiera de la concurrencia de determinadas condiciones inherentes a la persona del trabajador. En tales supuestos, el patrono o parte empresarial, puede tolerar la sustitución, temporal y justificada, del trabajador; sin embargo, ello deberá acontecer como situaciones de excepción, siempre y cuando el patrono acepte la sustitución. El trabajador por sí mismo y como decisión unilateral suya, está imposibilitado, legalmente, para hacerse relevar del deber insoslayable de ejecutar su trabajo de manera personal.”<sup>22</sup>*

- Es sinalagmático: Esto debido a que establece obligaciones recíprocas, donde cada una de las partes se obliga a cambio de una contraprestación.

*“En el contrato de trabajo existe correlación de prestaciones. Frente a la obligación del trabajador de efectuar sus labores u obras según lo convenido, el patrono tiene el deber recíproco de cancelar la retribución acordada. De esta manera, en principio, bien puede uno de los sujetos negarse a cumplir con su prestación si su contraparte*

---

<sup>22</sup> CHINCHILLA ROLDAN (José Fabio), Instituciones de Derecho Laboral Costarricense, Primera Edición, San José, Costa Rica; 2003. Pág. 119.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*incumple con la suya. Todo ello cristaliza la fuerte interdependencia entre las partes contratantes unidas por sus prestaciones”<sup>23</sup>*

- Es consensual: Se perfecciona por el simple consentimiento de las partes y desde ese momento surgen las obligaciones y los derechos de cada una. Entonces, basta que el patrono y el trabajador acuerden la prestación de un servicio o ejecución de obra –personal, subordinado y remunerado- para que el contrato despliegue sus efectos, incluyendo tanto derechos como obligaciones, mismas que se someterán al régimen jurídico laboral<sup>24</sup>.

Expone CHINCHILLA ROLDAN:

*“La constitución del contrato laboral obedece a la libre concurrencia de sus partes. El trabajador se obliga a la prestación personal del servicio o ejecución de obra, por que así lo decide libremente y será de su resorte exclusivo escoger el tipo de trabajo o función que desee desempeñar. En nuestro Sistema Jurídico, la Carta Política, artículo 56 <sup>25</sup>,*

---

<sup>23</sup> CHINCHILLA ROLDAN (José Fabio), *Op Cit.* Pág. 103.

<sup>24</sup> Indica el Código de Trabajo: *“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 mismos que todos los habitantes de la República, sin distinción de sexos ni de nacionalidades”.* Código de Trabajo. Artículo 14.

<sup>25</sup> *“El trabajo es un derecho del individuo...El Estado garantizará el derecho de libre elección del trabajo.”* Constitución Política de la Republica de Costa Rica. Artículo 56.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*destaca que el trabajo es un derecho inviolable del ser humano...”<sup>26</sup>*

- Es conmutativo: Las prestaciones son inmediatamente ciertas y determinadas, el trabajo a realizar y la retribución que se debe abonar.
- Es no solemne ni formal: No es un contrato que exija formalidades especiales.
- Es de tracto sucesivo: La doctrina lo diferencia de otros negocios jurídicos, denominados “de tracto único”, los cuales se agotan con su simple realización, de una sola vez. El contrato de trabajo, por su parte, es un contrato que normalmente tiene una “vida dilatada”.<sup>27</sup>
- Es principal: No depende de la existencia de otro contrato.

---

<sup>26</sup> CHINCHILLA ROLDAN (José Fabio), Op Cit. Pág. 102.

<sup>27</sup> CARRO IGELMO, Op Cit. Págs. 181-182.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

#### **4. Elementos**

La relación laboral cuenta con tres distintos elementos esenciales, a saber: La subordinación, la prestación personal del servicio o ejecución de obra y la remuneración.<sup>28</sup>

De esta manera, cuando estos tres elementos están presentes en un supuesto determinado, podemos decir que nos encontramos ante una relación laboral y, por ende, ante las consecuencias que de su existencia se derivan, de ahí su importancia.

---

<sup>28</sup> Aparte de los elementos propios del contrato de trabajo el mismo tiene los que son comunes y general de cualquier otro contrato: capacidad, objeto, causa y consentimiento. En este sentido indico el TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, No 472 de las 14:40 horas del 18 de abril de 1985: *“El contrato de trabajo, como cualquier otro contrato, contiene además de los elementos de tipicidad o características, los elementos comunes o generales: capacidad, objeto, causa y consentimiento”*. Estos elementos se encuentran contemplados en los artículos 627 y 1007 del Código Civil, los que señalan: *“Artículo 627: Para la validez de la obligación es esencialmente indispensable: 1 Capacidad de parte de quien se obliga. 2 Objeto o cosa cierta y posible que sirva de materia a la obligación. 3 Causa Justa.”* *“Artículo 1007: Además de las condiciones indispensables para la validez de las obligaciones en general, para las que nacen de contrato se requiere del consentimiento y que se cumplan las solemnidades que la ley exija.”* En relación al contenido del artículo anterior, señala CHINCHILLA ROLDAN: *Conviene indicar...en cuanto refiere a “solemnidades establecidas por ley”, que en materia de contratación laboral, si bien algunas disposiciones del Código de Trabajo, como los artículos 23, 24 y 25, disponen que el contrato deberá extenderse por escrito, ello lo es para efectos de acreditar su existencia, principalmente en casos de conflictos. Entonces, en términos generales, se entiendo que no debe ajustarse a formalidad alguna para su constitución, validez y eficacia, lo que confirma la vigencia del principio de primacía de la realidad, en virtud del cual, incluso con prescindencia de un acuerdo de voluntades, rígido y formal, dirigido a dar nacimiento a la contratación propiamente dicha, la relación laboral se tiene por constituida desde el momento en que la realidad determine que el trabajador presta sus servicios o ejecuta sus obras y el patrono recibe ese trabajo y lo remunera...”* CHINCHILLA ROLDAN (José Fabio), *Op Cit.* Pág. 105.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Para realizar el análisis que nos ocupa, es pertinente partir de lo que la jurisprudencia ha dicho en cuanto al tema, ya que ésta se ha encargado de instituir el fundamento básico con respecto a los elementos de la relación laboral. LA SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA desarrolló la cuestión de la siguiente forma:

*“De manera reiterada se han establecido cuáles son, de conformidad con la ley, los elementos esenciales y básicos, conformadores de una verdadera y típica relación laboral. ...Tres elementos son, entonces, los que con claridad, ayudan a definir jurídicamente el carácter o la naturaleza de una relación de trabajo: la prestación personal de un servicio, que debe ser remunerado, y que se desarrolle bajo subordinación, respecto del empleador”.<sup>29</sup>*

Aunque ya mencionados en el desarrollo de esta investigación, no se escapa al análisis que nos ocupa en este momento, indicar que con el fin de determinar la naturaleza laboral o no de una relación, es preciso verificar el contenido de los numerales 4 y 18, ambos del Código de Trabajo. Señala el artículo 4:

---

<sup>29</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 215 de las 10:00 horas del 18 de abril del 2001.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*"Trabajador es toda persona física que presta a otra u otras sus servicios materiales, intelectuales o de ambos géneros, en virtud de un contrato de trabajo, expreso o implícito, verbal o escrito, individual o colectivo."*

Por su parte indica el artículo 18:

*"Contrato individual de trabajo sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otra sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma. Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que presta sus servicios y la persona que los recibe."*

Con base en estas normas, se ha establecido cuáles son los elementos esenciales y básicos –ya indicados-, que conforman una verdadera relación laboral, sea: la prestación personal de un servicio o ejecución de una obra, la remuneración mediante el pago de un salario y la subordinación jurídica. Es así necesaria la concurrencia de los tres elementos para otorgarle el título de laboral a la relación. Por esto, ante la falta de uno de ellos, como lo es, por ejemplo, la prestación personal del servicio, se hace innecesario determinar si se configuraron los otros dos

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

(subordinación jurídica y salario). A continuación se analizarán más a fondo cada uno de estos esenciales elementos de la relación laboral.

#### **4.1 Subordinación Jurídica**

La subordinación jurídica se puede entender como el sometimiento de la fuerza laboral del empleado al poder directivo y disciplinario del patrono. Este elemento es de suma importancia ya que tanto por la doctrina como por la jurisprudencia se ha establecido que, normalmente es el trascendental para determinar si se está, o no, en presencia de una relación laboral. También este elemento es el que, en términos generales, presenta mayor nivel de dificultad al momento de su análisis en un supuesto específico.

En esta línea de pensamiento, es importante mencionar que existen otros tipos de relaciones jurídicas, no laborales, donde los elementos referentes a la prestación personal del servicio, así como a la remuneración, también están presentes (como lo podría ser un contrato por servicios profesionales), por lo que se ha afirmado:

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“De esa manera, generalmente, el elemento determinante, característico y diferenciador de la relación laboral, es el de la subordinación.”<sup>30</sup>*

Por su parte, MARIO DE LA CUEVA indica:

*“El elemento subordinación traduce la posición de la clase trabajadora y de los trabajadores en el fenómeno de la producción y es el dato característico de la relación individual de trabajo.”<sup>31</sup>*

*“El trabajador pone su fuerza de trabajo al servicio de la empresa y, por tanto – y en desarrollo de su fuerza de trabajo – subordina su actividad a los fines de la empresa.”<sup>32</sup>*

Este elemento, subordinación, ha sido definido por CABANELLAS como:

*“...el estado de limitación de la autonomía del trabajador al cual se encuentra sometido, en sus prestaciones, por razón de su contrato; y que proviene de la potestad del patrono o empresario para dirigir la actividad de la otra parte,...”; “... es un estado de dependencia real producido por el derecho del*

---

<sup>30</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 761 de las diez horas treinta minutos del veinte de diciembre de dos mil uno.

<sup>31</sup> DE LA CUEVA (Mario) Op Cit. Págs. 482

<sup>32</sup> DE LA CUEVA (Mario) Ibidem. Págs. 494

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*empleador de dirigir y dar órdenes, y la correlativa obligación del empleado de obedecerlas...” por lo que basta “...con que exista no la posibilidad de dar órdenes, sino el derecho de hacerlo y de sustituir su voluntad a la de quien presta el servicio, cuando el que ordena lo juzgue necesario.”*<sup>33</sup>

VARGAS CHAVARRIA propone como definición:

*“La subordinación consiste en el estado de dependencia directa en que se coloca el trabajador ante su patrono o representantes, lo que significa que el trabajador queda sujeto al poder de mando y dirección que ejerza el patrono en el desempeño de las labores...”*<sup>34</sup>

Entonces, al hablar de subordinación se hace referencia a la facultad que tiene el empleador de disponer, dentro del ámbito legal, de la fuerza de trabajo. Es esta subordinación de la voluntad del trabajador a la del patrono, la que conlleva un *deber de obediencia* que es esencial en la relación de trabajo o laboral.

---

<sup>33</sup> CABANELLAS DE TORRES (Guillermo) Contrato de Trabajo, Volumen I, Bibliografica Omeba, Buenos Aires, 1963, Págs. 239, 243.

<sup>34</sup> VARGAS CHAVARRIA (Eugenio), Op Cit. Págs. 39

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Amplía sobre el tema ALVARADO LARIOS:

*“... el trabajo debe ser prestado... en condiciones de subordinación...”*

*(...)*

*... esta viene a ser considerada como el elemento esencial que sirve para determinar cuando una persona es trabajador para los efectos de los ordenamientos laborales; sería, pues, el elemento diferencial que distinguiría a los trabajadores sujetos al ámbito de aplicación de la normativa sobre trabajo, de quienes no tienen dicha sujeción.*

*En términos generales, la subordinación consiste en la facultad que tiene el patrón de ordenar y dirigir las actividades laborales del trabajador, y la correspondiente obligación de este consiste en acatar las instrucciones recibidas, ya sea directamente del patrón o de sus representantes. La relación de subordinación en que se encuentra colocado el trabajador con respecto al patrón implica, para este último, una facultad de dirigir y mantener la disciplina dentro del centro de trabajo, y, para el trabajador, la obligación de desempeñar su labor con cuidado y esmero, acatando las órdenes o directrices que le sean señaladas y que guarden relación con sus tareas...”<sup>35</sup>*

---

<sup>35</sup> ALVARADO LARIOS (Ana María). Temas Selectos de Derecho Laboral, Editorial Pearson, México; 1998. Págs. 108.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Del análisis de lo indicado, podemos concluir, por lo tanto, que la subordinación laboral lleva implícitos una serie de poderes, que el empleador puede ejercer sobre el trabajador, los cuales se han mencionado párrafos atrás. Estos son: el poder de mando, el poder de fiscalización, el poder de dirección y el poder disciplinario. Sobre el asunto ha manifestado la jurisprudencia nacional:

*“Por su parte, la subordinación se entiende como la capacidad del patrono, de darle ordenes al trabajador, y la correlativa sujeción de este a la dirección del empleador, para tener como existente, en un caso concreto, una relación de esencia laboral...” “Tal subordinación implica, para el patrono, tanto la potestad real de dirigir, dar órdenes y fiscalizar la labor del trabajador, como también la de disciplinarlo. Por consiguiente, frente a esta potestad, encontraremos el deber correlativo e indiscutible, de aquel, de tener que someterse...”<sup>36</sup>*

Es preciso, entonces, que la subordinación se constituya en una obligación legal y no sea una simple indicación de una persona a otra. Por ejemplo, un trabajador de determinada tienda, al que lo une con el dueño de la misma una relación laboral genuina, está obligado a acatar las

---

<sup>36</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 685 de las 10:10 horas del 16 de noviembre del 2005.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

órdenes dadas por su patrono sobre atención al cliente, propaganda u otro extremo (mientras estas directrices no rompan con el orden legal ni moral). Lo indicado, aún cuando el trabajador considere que no son la mejor opción, no pudiéndose ver estas directrices como proposiciones, a lo sumo podría el trabajador presentar sus sugerencias, no obstante, al final la decisión la tomaría el patrono y el empleado debe necesariamente acatar sus instrucciones; de no hacerlo así, podría verse sometido a alguna sanción e incluso, dentro de ellas, a un despido sin responsabilidad patronal, que es otra manifestación de los poderes patronales.

Es así que se puede afirmar que la relación de subordinación u obediencia goza de dos aspectos fundamentales: que el patrono disponga de la fuerza de trabajo de su empleado y que el empleado esté obligado jurídicamente a obedecer a su patrono, quien puede imponer su voluntad.

En lo que respecta a este elemento de la subordinación, la SALA DE SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA expresó:

*"...es el elemento de la subordinación el que viene a caracterizar realmente el contrato de trabajo y consiste en el derecho patronal de dar instrucciones y en la correlativa*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*obligación del trabajador a acatarlas: el patrono dispone o fiscaliza como acreedor de una prestación contractual, y de acuerdo con la teoría de la subordinación jurídica no hay que ver esta relación de poder como una cuestión de hecho, sino que existiría siempre que el patrono se encuentre en la posibilidad de dar órdenes de mando en la ejecución del contrato.”<sup>37</sup>*

Este punto es confirmado por DE LA CUEVA cuando anota que:

*“...para saber, por tanto si existe relación de trabajo, debe atenderse menos a la dirección real, cuanto a la posibilidad jurídica de que esa dirección exista, esto es a la posibilidad jurídica de que el patrono imponga su voluntad y a la consiguiente obligación del trabajador de conformarse, en la prestación del servicio, a las instrucciones debidas”<sup>38</sup>*

Lo anterior es expuesto por el autor debido a que en la realidad laboral no podemos esperar que el patrono dirija, paso a paso y día a día, cada una de las funciones del empleado, esto sería inverosímil. El empleador puede escoger si dirige constantemente la labor de sus trabajadores o puede también permitir la iniciativa individual y el

---

<sup>37</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 1 de las 14:30 horas del 04 de enero de 1980.

<sup>38</sup> DE LA CUEVA (Mario), *Op Cit.* Pág. 498.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

desarrollo de su propia energía de trabajo; pero en ambas instancias debe existir al menos la facultad jurídica de mando del patrono y su posibilidad real de ejercerla en cualquier momento.

Algo interesante es que en la práctica, nuestros tribunales, para aceptar el hecho de que no existe subordinación, se han avocado, dentro del análisis de la prueba aportada por las partes, a la búsqueda de algún indicio que así lo señale, por ejemplo: que la prestación de servicios no se realice en las instalaciones de la empresa, la ausencia de sujeción horaria, el ejercicio de la labor de manera autónoma o bien, la falta de retribución fija -que la retribución depende del resultado del empeño personal-, en todo caso, solo el análisis de cada supuesto permitirá dar un criterio certero sobre la existencia o no de este elemento.

Ahora bien, no puede omitirse indicar que es obvio que para el empleador ésta facultad no es desmedida, ya que no debe salirse de los parámetros y lineamientos establecidos por la ley. Indica VARGAS CHAVARRIA:

*“...podemos afirmar, que en las relaciones de trabajo el patrono también se encuentra subordinado, pues este, si bien*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*es cierto es quien impone las condiciones de trabajo, dicha imposición no puede ir mas allá de lo que la ley le permita, tomando en cuenta que la legislación laboral impone límites mínimos y máximos a las condiciones de trabajo...”<sup>39</sup>*

En esta línea de pensamiento, la subordinación jurídica que nos ocupa encuentra diversas restricciones, que evitan se traduzca en marginación o servidumbre<sup>40</sup>. A continuación se hace referencia a algunas de las principales limitaciones:

- Las órdenes limitadas estrictamente al trabajo a desempeñar, sin que puedan extenderse a otras esferas. El trabajador podría, entonces, negarse a obedecerlas cuando no se relacionen con el servicio que se ha comprometido a prestar, sin recurrir en responsabilidad alguna. Lo anterior, dado que con respecto a su vida privada el trabajador no tiene la obligación de guardar al empleador la obediencia que sí debe en el vínculo laboral.
- La facultad de mando, salvo algunas excepciones, sólo puede ejercerse durante las horas de trabajo (no siendo el objeto de este

---

<sup>39</sup> VARGAS CHAVARRIA (Eugenio). *Op Cit.*, Págs. 39

<sup>40</sup> En este sentido CHINCHILLA ROLDAN (José Fabio). *Op Cit.* Págs. 127.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

trabajo referirse a situaciones especiales. (Como por ejemplo, contratos donde se pacte la disponibilidad del trabajador).

- El cumplimiento por parte del empleado se limita a aquellos mandatos que sean lícitos, morales y justificados –idoneidad técnica de la orden-.

*“Frente a las ordenes o instrucciones contrarios al Derecho, moral o buenas costumbres, está totalmente facultado para desacatar esos requerimientos, sin constituir motivo para terminar el contrato. Igual ocurre con los mandamientos de carácter técnico, cuando éstos denoten una marcada y evidente inconveniencia, que pueda traer como resultado un perjuicio tanto para el trabajador (respecto a su reputación o integridad) cuanto para la empresa misma (siempre que el perjuicio generado de la orden o instrucción técnicamente dañina pueda serle atribuible a él)”<sup>41</sup>*

- Esta facultad de mando no puede irrumpir con los derechos y protección especial que la legislación le ha otorgado al trabajador.

---

<sup>41</sup> CHINCHILLA ROLDAN (José Fabio). Op Cit. Pág.127.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

- La imposición de sanción disciplinaria debe tener por fundamento una falta que amerite la medida represiva de la que se trate.

#### **4.2 Prestación personal del servicio**

La prestación personal del servicio, también es uno de los elementos primarios de la relación laboral. Sobre ella señala DE LA CUEVA:

*“...se trata de la fuerza de trabajo de una persona, prestación que, consecuentemente, sólo podrá prestarse por el trabajador mismo.”*<sup>42</sup>

El comprobar en un supuesto de análisis la existencia de la prestación personal del servicio es vital, ello en vista de que opera entonces una presunción legal de que la relación entre obrero y trabajador es laboral. Esto lo confirmó la SALA DE CASACIÓN especializada al manifestar:

---

<sup>42</sup> DE LA CUEVA (Mario) Op Cit. Págs. 494

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“Demostrada la prestación de servicios por parte del actor, opera la presunción legal, prevista en el último párrafo del artículo 18 del Código de Trabajo, en el sentido de que se presume de naturaleza laboral la relación entre quien presta servicios y quien los recibe...”<sup>43</sup>*

Reafirma la citada Sala su posición, cuando explica:

*“...cuando media una prestación personal del servicio, la persona trabajadora está exenta de la eventual obligación de demostrar la existencia del contrato de trabajo (ver los artículos 414 y 316 del Código Procesal Civil, aplicables por disponerlo así el 452 del de Trabajo; así como el 16 y el 17 de este último). Por su parte, a la empleadora le incumbe el poder-deber de acreditar que, en el caso concreto, se está en presencia de una relación diferente de la laboral, si pretende desvirtuar los efectos legales de dicha presunción. De incumplirse esa carga probatoria, a pesar de existir un alegato en ese sentido, así como algún elemento de duda,...al tratarse de una especificación del sistema de prueba tasada y con estricto apego a las normas citadas, se debe presumir la existencia del consentimiento y que se trata del propio de un contrato de trabajo...”<sup>44</sup>*

---

<sup>43</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 215 de las 10:00 horas del 18 de abril del 2001.

<sup>44</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 363 de las 10:10 horas, del 19 de noviembre de 1999.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Así las cosas, en síntesis, puede afirmarse que el elemento que nos ocupa (prestación personal del servicio) consiste en que, de forma personal, el trabajador debe prestar el servicio contratado y no así a través de terceras personas. Sobre ello agrega VARGAS CHAVARRIA:

*“No se permite al trabajador enviar por su cuenta sustitutos, así como tampoco realizar el trabajo mediante personas jurídicas, pues el sujeto de la relación de trabajo es persona natural.”<sup>45</sup>*

También es importante añadir, que la prestación personal de servicios o ejecución de obras, son consideradas como el objeto de la relación laboral. Dentro de esta concepción, ésta debe reunir una serie de características exigidas al objeto de cualquier contrato en general. Es por lo mismo que debe ser posible, lícito y determinado.

La posibilidad de efectuar la prestación deberá ser tanto objetiva como subjetiva. Es decir, la objetividad tiene que ver con la posibilidad o factibilidad de que la prestación del servicio pueda ser realizada. El

---

<sup>45</sup> VARGAS CHAVARRIA (Eugenio), Op Cit. Págs. 41

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

elemento subjetivo, se relaciona con el sujeto que va a cumplir la prestación e implica la posibilidad de que determinada persona sea capaz de realizarla. La imposibilidad (en cualquiera de estas circunstancias), puede causar hasta el rompimiento contractual.

Por su parte, el requisito de licitud, implica que la prestación de servicios no deberá ser contraria a la ley ni a las buenas costumbres.

Con relación a la determinación, el ordenamiento jurídico no exige que ésta sea total (aunque puede tener cierto grado de indeterminación).<sup>46</sup>

### **4.3 Remuneración**

La prestación que realiza el trabajador debe ser remunerada. A esa remuneración se le conoce comúnmente como salario. Éste representa para el empleado la contraprestación por el trabajo que él ejecuta. A continuación se desarrolla el tema con respecto a lo que establece el Ordenamiento Jurídico de Costa Rica.

---

<sup>46</sup> “Si en el contrato no se determina el servicio que debe prestarse, el trabajador esta obligado a desempeñar solamente el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo genero de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono.” Código de Trabajo. Artículo 20.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

La Constitución Política, en su Título V (De los Derechos y Garantías Sociales), plasma el principio del Derecho al Trabajo y determina el marco general el cual se debe establecer nuestra legislación laboral, haciendo referencia expresa el tema del salario o remuneración. Así, su artículo 56 establece:

*“El trabajo es un derecho del individuo y una obligación con la sociedad. El Estado debe procurar que todos tengan ocupación honesta y útil, **debidamente remunerada**, e impedir que por causa de ella se establezcan condiciones que en alguna forma menoscaben la libertad o la dignidad del hombre o degraden su trabajo a la condición de simple mercancía. El Estado garantiza el derecho de libre elección de trabajo.”* (La negrita no es del original)

Por su parte el canon 57 del mismo cuerpo normativo dispone:

*“Todo trabajador tendrá derecho a **un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna**. El salario siempre será igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia...”<sup>47</sup>* (la negrita no es del original).

---

<sup>47</sup> Constitución Política. Artículo 57.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

El precepto con el cual los constituyentes sellaron todo este título es el artículo 74, el cual establece el principio de irrenunciabilidad de los derechos sociales, que por su relevancia vale transcribir:

*“Los derechos y beneficios a que este Capítulo se refiere son irrenunciables. Su enumeración no excluye otros que se deriven del principio cristiano de justicia social y que indique la ley; serán aplicables por igual a todos los factores concurrentes al proceso de producción, y reglamentado en una legislación social y de trabajo, a fin de procurar una política permanente de solidaridad nacional.”<sup>48</sup>*

Sin el intento de un abuso de transcripción de normativa, una vez vista la regulación constitucional supra, es necesario observar otras fuentes del Derecho Laboral con el fin de lograr una propia definición del término remuneración y del concepto salario.

Así las cosas, el artículo 18 del Código de Trabajo, ya mencionado para otros efectos en el desarrollo del trabajo, al definir el contrato individual de trabajo dispone:

---

<sup>48</sup>Constitución Política. Artículo 74.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra...por una **remuneración de cualquier clase o forma...**”* (la negrita no es del original).

Visto, lo anterior, doctrinalmente se encuentra que la remuneración es:

*“...la contraprestación del empleador que éste debe al trabajador como consecuencia del contrato de trabajo, o sea, por los servicios prestados, o bien, excepcionalmente, por la mera circunstancia de haber comprometido su fuerza de trabajo.”<sup>49</sup>*

En cuanto a la remuneración y a la prestación del trabajo, se trata de obligaciones sinalagmáticas, dependientes la una de la otra. No obstante, es significativo que la remuneración se debe no sólo por los servicios prestados sino también, en algunos casos, por la mera disposición del trabajador. El concepto moderno de remuneración permite extraer la consecuencia de que el trabajador, en ciertas condiciones u oportunidades, tiene un derecho a la remuneración, aun cuando el trabajo no se preste, porque el empleador no puede o no quiere ocuparlo

---

<sup>49</sup> KROTOSCHIN (Ernesto). Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Volumen I, Ediciones Depalma, Buenos Aires; 1987. Págs.253.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

efectivamente. El trabajador pierde este derecho sólo cuando la no prestación se realice por su propia culpa o responsabilidad.

Así, de la legislación nacional y doctrina señalada, se desprende que el salario es la contraprestación y retribución que el trabajador recibe por el servicio prestado u obra realizada. El trabajo no se presume gratuito.

Ahora, sobre el deber del patrono de cancelar al trabajador dicha remuneración manifiesta KROTOSCHIN:

*“...corresponde como contraprestación al deber del trabajador de prestar trabajo o bien de poner su fuerza de trabajo a disposiciones de aquél.”*<sup>50</sup>

CABANELLAS, por su parte, expone:

*“... el salario es el conjunto de ventajas materiales que el trabajador obtiene como remuneración del trabajo que presta en una relación subordinada laboral. Constituye el salario una contraprestación jurídica, y es una obligación de carácter patrimonial a cargo del empresario; el cual se encuentra obligado a satisfacerla en tanto que el trabajador ponga su actividad profesional a disposición de aquél. El salario lo*

---

<sup>50</sup> KROTOSCHIN (Ernesto). *Op Cit.* Págs. 253

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*constituye la totalidad de los beneficios que el trabajador obtiene por su trabajo y tiene su origen en la contraprestación que está a cargo del empresario en reciprocidad a la cesión del producto de su actividad por el trabajador...”<sup>51</sup>*

En Costa Rica, el Código de Trabajo se encarga, en el artículo 162 de definir específicamente el concepto de salario. Reza la norma:

*“Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”*

Por su parte, la SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, ha propuesto una definición de salario –aludiendo también a su finalidad<sup>52-</sup>, indicando:

---

<sup>51</sup> CABANELLAS DE TORRES (Guillermo). Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen II, Bibliografica Omeba, Buenos Aires; 1963, Pág. 325.

<sup>52</sup> Indica RODRIGUEZ MANCINI: “ Como el contrato de trabajo se inserta en la organización empresarial para la producción; como el trabajo es un factor de producción; como el ingreso de ese agente económico integra los costos productivos; en fin, como el contrato de trabajo no es sino la regulación jurídica de una relación de cambio, es imposible acceder a los aspectos jurídicos –legales- del salario sin desconocer los fundamentos del mecanismo económico por el cual se genera así como se integra con el conjunto de problemas económicos ( macro y macroeconómicos).

*Pero además hay otras buenas razones para que el tema del salario no sea encarado exclusivamente desde el punto de vista jurídico. No es mas que repetir lo sabido que del salario como ingreso dependen la subsistencia, la salud, la educación, la vivienda, el bienestar, del grupo más numeroso de la población y por lo tanto es lógico que se entienda que la cuestión deja de ser incumbencia exclusiva del análisis jurídico y compromete el estudio económico, moral, político y religioso. Y qué decir de que precisamente por que el salario es el ingreso de la mayoría de la población, viene a representar un factor importante en el estudio de la demanda global”* RODRIGUEZ MANCINI (Jorge). Tratado del Derecho del Trabajo, Remuneraciones, Tomo Cuatro, Editorial Astrea, Buenos Aires; 1983. Págs. 451.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“...la jurisprudencia tanto común como constitucional ha entendido el salario como la retribución necesaria que recibe un trabajador por la labor realizada cuyo destino será su manutención y la de su familia, de allí que, se proteja este derecho a fin de evitar abusos que menoscaben la vida.”<sup>53</sup>*

Se une el contenido de las definiciones expuestas, en el pensamiento de CHINCHILLA ROLDAN, quien manifiesta:

*“Dada la importancia del salario en la diversidad de campos en que tiene marcada ingerencia, por las distintas connotaciones que tiene en sentido jurídico y en mérito de variedad de fines, es imposible brindar un concepto unitario de este instituto; por su parte, la doctrina ha reconocido esta dificultad.*

*No obstante lo dicho, puede intentarse un concepto a partir de dos perspectivas fundamentales: 1- como la contraprestación del trabajo y; 2- como el medio de depararle al trabajador y a sus dependientes la satisfacción de sus necesidades básicas.”<sup>54</sup>*

---

<sup>53</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No 942 de las 15:39 horas del 12 de febrero de 1997.

<sup>54</sup> CHINCHILLA ROLDAN (José Fabio), Op Cit. Pág. 226.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

La obligación de remunerar puede ser satisfecha en dinero, en dinero y especie -donde el pago en especie llega a convertirse generalmente en una prestación complementaria- o en participación de los beneficios de la empresa. Entrando en esta línea, el salario, de conformidad con el numeral 164 del Código de Trabajo, puede pagarse por unidad de tiempo, por pieza, por tarea o a destajo, en dinero y especie, por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. Se ha indicado sobre el particular:

*“...tanto la doctrina como la jurisprudencia han sido uniformes en determinar que, por salario se entiende no solo el indicado en la escala respectiva, sino también las remuneraciones adicionales, sean estas bonificaciones, comisiones, premios, zonaje, antigüedad, etc., Es decir, la totalidad de los beneficios que recibe por dicho concepto, el trabajador...”<sup>55</sup>*

Es de rescatar lo ya conocido, que el salario en dinero constituye la modalidad más común de pago<sup>56</sup>. En el caso de nuestro país debe pagarse en moneda de curso legal. Dispone el Código de Trabajo:

---

<sup>55</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 259 de las 10:20 horas del 29 de mayo del 2002.

<sup>56</sup> Señala HERNÁIZ MÁRQUEZ: “Desde la aparición de la moneda como vehículo que facilita el cambio, y dotada de un claro poder adquisitivo, el pago de salario mediante ella constituye la norma general”. HERNÁIZ MÁRQUEZ (Miguel). Tratado Elemental del Derecho del Trabajo. Tomo I, Instituto de Estudios Políticos, Doceava Edición, Madrid; 1977. Págs. 403.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“El salario deberá pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero. Queda absolutamente prohibido hacerlo en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.*

*Las sanciones legales se aplicarán en su máxima cuando las órdenes de pago sólo fueren canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.*

*Se exceptúan de la prohibición anterior las fincas dedicadas al cultivo del café donde en la época de la recolección de las cosechas se acostumbre entregar a los trabajadores dedicados a esa faena, cualquiera de los signos representativos a que se refiere este artículo, siempre que su conversión por dinero se verifique necesariamente dentro de la semana de su entrega”.<sup>57</sup>*

En cuanto al salario en especie, este puede conceptuarse como un medio de retribución con beneficios o bienes diferentes al dinero<sup>58</sup>. En Costa Rica no le es posible al empleador remunerar al trabajador mediante un salario únicamente en especie. El Código de Trabajo se encarga de regular la figura en su artículo 166:

---

<sup>57</sup> Código de Trabajo. Artículo 165.

<sup>58</sup> Con respecto al tema del salario en especie en el sector público, véase las sentencias No 39 de las 9:50 horas del 2 de febrero de 1996, No 30 de las 10:10 horas del 17 de enero del 2003; ambas de la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“Por salario en especie se entiende únicamente lo que reciba el trabajador o su familia en alimentos, habitación, vestidos y demás artículos destinados a su consumo personal inmediato.*

*En las explotaciones agrícolas o ganaderas se considerará también remuneración en especie el terreno que el patrono ceda al trabajador para que lo siembre y recoja sus productos.*

*Para todos los efectos legales, mientras no se determine en cada caso concreto el valor de la remuneración en especie, se estimará ésta equivalente al cincuenta por ciento del salario que perciba en dinero el trabajador.*

*No obstante lo dispuesto en los tres párrafos anteriores, no se computarán como salario en especie los suministros de carácter indudablemente gratuito que otorgue el patrono al trabajador, los cuales no podrán ser deducidos del salario en dinero ni tomados en cuenta para la fijación del salario mínimo.”*

Por otra parte, el salario como participación de los beneficios de la empresa, esta en función de las utilidades y ganancias percibidas por el patrono o empresa. Se trata de una forma retributiva a la prestación de labores del trabajador, que lo insta a una mejor ejecución de su trabajo, ya que será participe de los beneficios que se obtengan con sus servicios.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Así, en síntesis, de lo expuesto se desprende que el salario o prestación retributiva es la principal y fundamental obligación que contrae el patrono frente al trabajador en razón de la relación laboral que los une; es decir, es lo que éste debe al segundo por la prestación personal y subordinada de sus servicios, la misma deriva del carácter oneroso del contrato de trabajo, causa – efecto de este último.

## **5. Causas de extinción**

El contrato de trabajo se nutre del principio de estabilidad o continuidad del empleo para el trabajador; siempre y cuando éste no incumpla con sus deberes laborales. Con la culminación de la relación laboral se extinguen todos los derechos y obligaciones que encontraron génesis en la misma. En este caso nos encontramos ante el fenómeno de la terminación del contrato:

*“La terminación del contrato de trabajo es la figura jurídica general que comprende todas las causales particulares de disolución del vínculo contractual. Por lo tanto, la terminación conlleva la finalización de todos los derechos y obligaciones surgidos de la relación de trabajo prolongada en el tiempo, de*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*donde deriva, precisamente, su importancia jurídica y política”<sup>59</sup>*

Señala VAN DER LAAT citando al autor brasileño GIGLIO:

*“...la terminología sobre la terminación de la relación de trabajo no se ha consolidado y... se utilizan (varias) expresiones como cesación del contrato de trabajo, resolución, rescisión, caducidad, resiliación, revocación, extinción, terminación, término.”<sup>60</sup>*

Por su parte RODRIGUEZ distingue entre disolución y terminación del contrato de trabajo. Según este autor la disolución es la originada por alguna de las partes de la relación laboral, mientras que la terminación se presenta de manera natural en razón de la naturaleza del contrato que se trata. Indica:

*“...la disolución de la relación de trabajo efectuado por uno de sus sujetos cuando el otro incumple gravemente sus obligaciones”*  
*(...)*

---

<sup>59</sup> SHIRLEY (Luis A.) La terminación del Contrato Individual de Trabajo, Publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Panamá; 1966. Págs. 79.

<sup>60</sup> GIGLIO (W.D.) La extinción de la relación de trabajo en el Brasil, citado por VAN DER LAAT ECHEVERRÍA (Bernardo) La tutela del trabajador contra el despido ilegítimo en el sector privado. Revista Debate Laboral, Número 6, 1990.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“terminación que es una forma de finalización natural del contrato de trabajo que rompe automáticamente el vínculo laboral.”*<sup>61</sup>

Este mismo autor admite, más adelante, que la legislación utiliza “terminación” para referirse a todas las forma de conclusión del contrato de trabajo.

En este aparte se revisarán las diversas causas de extinción. Con dicho fin se han clasificado en: a) causas ajenas a la voluntad de las partes, b) causas dependientes de la voluntad de ambas partes y c) causas dependientes de la voluntad de una sola de las partes.

### **5.1) Causas ajenas a la voluntad de las partes**

Si bien la relación laboral nace con la voluntad expresa o tacita del trabajador y del empleador, esta unión no son indispensable para su extinción, siendo que puede culminar, no solo por la decisión de una de las partes, sino aun por causas ajenas a las mismas. Estas causales que nos ocupan, tal como se verá a posteriori, pueden llegar a ser incluso lógicas, como por ejemplo cuando se da la muerte del patrono, máxime

---

<sup>61</sup> RODRIGUEZ (O.E.) Estudios de Derecho Laboral, Tegucigalpa, 1988, Págs. 390.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

cuando se da la del trabajador mismo. No obstante dentro de esta misma clasificación encontramos la fuerza mayor y el cierre de industria.

### **5.1.1) Muerte o incapacidad del empresario**

La muerte o incapacidad del empresario llega a constituirse como un causal para que se extinga la relación laboral por causa ajena a ambas partes; más que todo se alude al empresario individual. Sin detrimento de ello, se plantea también la interrogante de qué pasa si hay herederos o no, y si estos deciden continuar la empresa. Igualmente, hay duda de si la extinción conlleva indemnización para los trabajadores.<sup>62</sup>

Cuando se hace referencia a la muerte del empresario, esto equivale a su física desaparición. La incapacidad a la que se hace referencia es una que entraña la imposibilidad de ejercitar los actos necesarios para el desenvolvimiento normal de los efectos de la relación. Puede aquí tratarse de una incapacidad legal o de hecho. En una y otra hipótesis el resultado y el problema planteado son los mismos.

---

<sup>62</sup> CARRO INGELMO parece concluir que no la habría. Ver en este sentido CARRO INGELMO. *Op Cit.* Págs. 467.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

La cuestión adopta dos claras manifestaciones, que responden a dos realidades diferentes: que haya representante legal que continúe la industria o trabajo o que no lo haya. No obstante lo anterior, es importante aquí sostener una opinión distinta, en este caso, la que anotan DEVEALI Y DE LITALIA:

*“La muerte del patrono no constituye, como regla de carácter general, causa de terminación del contrato de trabajo, ni tampoco importa un caso de fuerza mayor. En ese sentido, la doctrina y la jurisprudencia italianas se muestran uniformes, basándose en que la muerte del deudor no es causa de liberación de obligaciones personales, y en consecuencia cuando la cesación de la relación se produce después de la muerte del patrono, se deben las indemnizaciones de preaviso y de cesantía. DE LITALIA anota que no puede haber duda que la muerte del titular de la hacienda no determina la cesación de ésta, la cual puede continuar a cargo de sus herederos o de algún cesionario, y si estos resuelven clausurar el negocio, la cesación de las relaciones de trabajo derivan de su voluntad y no de la muerte del titular de la hacienda.”<sup>63</sup>*

---

<sup>63</sup> DEVEALI, Op Cit. Págs. 613.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

En síntesis, en el caso costarricense el Código de Trabajo admite la sustitución del patrono.<sup>64</sup> Si muerto el empleador, éste es sustituido por otra persona, de manera tal que, el establecimiento laboral continúa desenvolviéndose normalmente, no se extingue el contrato. Pero si, por el contrario, la empresa no sigue funcionando, sí habría extinción.

### **5.1.2) Muerte o incapacidad del trabajador**

Siendo el contrato de trabajo de carácter personalísimo, es consecuencia obligada su finalización al sobrevenir la muerte o incapacidad del trabajador.

Obviamente, *“...nada se opone a pactar la sucesión del trabajador en la empresa”* (con el trabajador en vida o con sus sucesores),<sup>65</sup> pero, en todo caso, la incorporación del nuevo trabajador implica un nuevo y distinto contrato de trabajo. En cualquier caso, la muerte del trabajador extingue el contrato, aunque puede dar lugar, indirectamente al nacimiento de otro. Sólo se debe anotar aquí, que los herederos del

---

<sup>64</sup> Código de Trabajo. Artículo 37.

<sup>65</sup> CARRO IGELMO, *Op Cit.* Págs. 468-469

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

trabajador sí van a recibir las prestaciones e indemnizaciones correspondientes. <sup>66</sup>

### **5.1.3) Fuerza mayor**

La fuerza mayor es cualquier acaecimiento o hecho externo de carácter imprevisible, o previsible, pero inevitable. Su significación como causa extintiva de la relación de trabajo, estriba en la imposibilidad sobrevenida de la prestación. ALONSO GARCÍA explica:

---

<sup>66</sup> Indica el artículo 85 del Código de Trabajo: *“Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el código o por disposiciones especiales: a) La muerte del trabajador; b) La necesidad que tuviere éste de satisfacer obligaciones legales, como la del servicio militar u otras semejantes que conforme el derecho común equivalen a imposibilidad absoluta de cumplimiento; c) La fuerza mayor o el caso fortuito; la insolvencia, concurso, quiebra o liquidación judicial o extrajudicial, la incapacidad o la muerte del patrono. Estas reglas sólo rigen cuando los hechos a que ellas se refieren produzcan como consecuencia necesaria, inmediata y directa, el cierre del negocio o la cesación definitiva de los trabajos, y cuando se haya satisfecho la preferencia legal, los acreedores alimentarios del occiso, insolvente o fallido, y d) La propia voluntad del patrono. Las prestaciones a las que se refiere la parte a) de este artículo, podrán ser reclamadas por cualquiera de los parientes con interés que se indican posteriormente, ante la autoridad judicial de trabajo que corresponda. Estas prestaciones serán entregadas por aquella autoridad a quines tuvieren derecho a ello, sin que haya necesidad de tramitar juicio sucesorio para ese efecto y sin pago de impuestos. Estas prestaciones corresponderán a los parientes del trabajador en el siguiente orden: 1) El consorte y los hijos menores de edad o inhábiles; 2) Los hijos mayores de edad y los padres y 3) Las demás personas que conforme a la Ley civil tienen el carácter de herederos. Las personas comprendidas en los incisos anteriores tienen el mismo derecho individual, y sólo en falta de las que indica el inciso anterior entran las que señalan el inciso siguiente. e) Cuando el trabajador se acoja a los beneficios de jubilación, pensión de vejez, muerte o de retiro, concedidas por la Caja Costarricense de Seguro Social, o por los diversos sistemas de pensiones de los Poderes del Estado, por el Tribunal Supremo de Elecciones, por las instituciones autónomas, semiautónomas y las municipales”.*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“No basta, pues, con que produzca una onerosidad excesiva en una de las prestaciones y respecto de la otra, hace falta además, que la prestación sea imposible, y que lo sea con carácter definitivo, toda vez que, de tratarse de una imposibilidad temporal, estaríamos ante un caso de suspensión.”<sup>67</sup>*

La concepción jurídica de la fuerza mayor es la clásica derivada de los principios romanistas. Se ha llegado a definir de la siguiente manera:

*“...como todo acontecimiento cognoscible, imprevisible, que no deriva de la actividad del sujeto, sino que viene de fuera, y cuyo efecto dañoso no podría evitarse por las medidas de precaución que racionalmente eran de esperar.”<sup>68</sup>*

Esta causa extintiva del contrato, da génesis al incumplimiento de las prestaciones del mismo. Incumplimiento no nacido de la voluntad de las partes, sino determinado por un hecho objetivo, extracontractual. El mantenimiento del vínculo contractual, supondría un desequilibrio de igualdad de las partes en el contrato. Así, la extinción de la relación se da como una directa e inmediata consecuencia de la propia imposibilidad de

---

<sup>67</sup> ALONSO GARCIA, *Op Cit.* Págs. 569.

<sup>68</sup> CARRO IGELMO, *Op Cit.* Págs. 470.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

ejecución del contrato que la fuerza mayor lleva consigo en su aplicación a este.

Respecto a esta causa extintiva de la relación laboral, se debe insistir especialmente en que opera al margen de la voluntad de las partes. Si llegara a darse por decisión unilateral del empresario, se desvirtuaría por entero la genuina esencia de la *vis maior* -fuerza mayor.

#### **5.1.4 Cierre de industria**

En cierto modo existe una similitud entre esta causa extintiva y la fuerza mayor estudiada anteriormente. Ambas situaciones originan perturbaciones en las empresas que repercuten en sus niveles de empleo. La diferencia básica entre ambas figuras, sin embargo, la ofrece la consideración de que, mientras la fuerza mayor viene dada por acontecimientos ajenos, extraños a la empresa (inundación, incendios, etc.), el cierre de industria se refiere a causas tecnológicas o económicas. Estas últimas tienen que ver con circunstancias técnico productivas y económicas, íntimamente conexas con la actividad de la empresa, y que generan *“...bien el pasivo elevado, bien el saldo deudor, la falta de*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

tesorería, el descenso de ingresos”, etc. <sup>69</sup> Responde la crisis a cualquier proceso anormal del desarrollo de las relaciones de trabajo o de la producción, que provoca una situación tal, que su continuidad o mantenimiento conduciría a un estado de práctica ruina económica de la empresa, dentro de las previsiones razonables, dentro del marco en que la actividad en cuestión se desenvuelva.

Para que ambas causales de extinción produzcan efectos, es necesario que se cumplan tres requisitos: a) Se debe crear una total imposibilidad de ejecución. b) Debe ser imprevisible y c) Debe ser independiente de toda falta cometida por el patrono.

## **5.2 Causas dependientes de la voluntad de ambas partes**

Las legislaciones de la mayoría de los países, incluida Costa Rica, tipifican una serie de hechos que producen la terminación o extinción del contrato de trabajo por causas atribuibles a la voluntad de ambas partes.

---

<sup>69</sup> CARRO IGELMO. Op Cit. Págs.474.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Es aquí donde nos encontramos frente al mutuo consentimiento o acuerdo de rescindir el contrato o cuando la obra es concluida o ya ha expirado el tiempo.

### **5.2.1 Expiración de tiempo o conclusión de obra**

El cumplimiento del plazo convenido, es la forma normal de terminar las relaciones de trabajo que lo son por tiempo cierto. La llegada del término convenido representa la finalización de los efectos.

La determinación de la duración de la relación y, en consecuencia, la del momento de su extinción, puede llevarse a cabo expresa o tácitamente. La forma expresa consiste en fijar el día exacto en que la relación se considerará finalizada, o en establecer exactamente –por días, meses o años- la duración de la misma.

GARCIA plantea las diferencias entre expresa y tácita:

*“Mientras que la forma expresa de determinación del plazo no plantea otro problema que el que pueda nacer de la interpretación que deba darse a la existencia del supuesto*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*resolutorio, la forma tácita entraña, a veces, difíciles problemas acerca de si los hechos que se dan en la realidad encuadran perfectamente dentro de los supuestos de extinción por llegada del término.”<sup>70</sup>*

Como vemos, en relación con la conclusión de la obra (siempre que no continúe) y se convierta en contrato de duración indefinida), se dirá que es un término incierto, ya que en el momento que ésta concluye, el contrato se da por terminado automáticamente. Esto debido a que en el momento de celebrar el contrato se señaló que una vez terminada la obra, finalizaba el contrato. Esta causal se encuentra regulada en el Código de Trabajo, artículo 86 a), de la siguiente manera:

*“El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas:*

*a) Por el advenimiento del plazo en los contratos a plazo fijo, salvo el caso de prórroga. Y por la conclusión de la obra en los contratos para obra determinada...”*

---

<sup>70</sup> ALONSO GARCIA, Op Cit. Págs. 574-575.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

### **5.2.2 Mutuo acuerdo**

El acto de voluntad originador del contrato puede ser anulado por otro que exprese la intención conjunta de poner fin a aquél. La doctrina común del “*contrarius consensos*”, es de plena aplicación a la relación laboral, y el *mutuo disenso* por el que los dos contratantes hacen de sus obligaciones nacidas de un contrato condonación o remisión recíproca como señala CARRO INGELMO, es admitido, desde siempre, en la legislación laboral.<sup>71</sup>

Como vemos este mutuo “disenso” pone fin a la relación. La causa, en su expresión, es bien clara y opera como una de las generales de terminación de cualquier relación jurídica.

Naturalmente, el mutuo acuerdo ha de ser libre. En cuanto entraña la prestación de un consentimiento, éste no ha de estar viciado. Muchas veces, el mutuo disenso es sólo aparente y encubre verdaderos intentos de renunciaciones de derechos irrenunciables.

---

<sup>71</sup> CARRO IGELMO, *Op Cit.* Págs. 482.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Indica en este sentido el Código de Trabajo:

*“El contrato de trabajo terminará sin responsabilidad para ninguna de las partes por las siguientes causas:*

*(...)*

*c) Por mutuo consentimiento”<sup>72</sup>*

### **5.3) Causas dependientes de la voluntad de una de las partes**

#### **5.3.1) Del trabajador: renuncia.**

El trabajador tiene reconocida la posibilidad de extinguir la relación que le liga con el empresario, en cualquier momento, por voluntad propia, exista o no causa que lo justifique; basta que de forma unilateral lo decida de esta manera.

Así pues, en nuestro ordenamiento positivo hay que considerar dos supuestos diferentes: primero, el que se apoya en la voluntad del trabajador como causa extintiva fundada, también llamado despido

---

<sup>72</sup> Código de Trabajo. Artículo 86 c).

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

indirecto, que no implica su libre y holgada disposición, sino que por el contrario se da a raíz de actuaciones del patrono dirigidas a ello; y, segundo, el que encuentra su origen en el puro y libre acto de su decisión, en virtud del cual éste resuelve no seguir en su trabajo; esto lo hace desistiendo del mismo, renunciando, sin incurrir en ninguno de los hechos que cabría configurar como reveladores de un incumplimiento (como lo sería un simple abandono de labores), dado que se ha producido el preaviso de ley. ALONSO GARCÍA expone con respecto a ambos casos:

*“En el primer caso estamos ante lo que la doctrina ha denominado despido indirecto, dimisión o despido provocado. En el segundo podemos hablar de abandono sin incumplimiento o de desistimiento del trabajador. Uno y otro caso envuelven significación diferente, aún cuando sea la voluntad unilateral del trabajador la que, en última instancia, decida acerca de la extinción de la relación y la consiguiente cesación de sus efectos. También las consecuencias del acto de resolución son distintas en un caso y en otro. Se trata en un supuesto de ejercicio causal del poder reconocido a la voluntad del trabajador para extinguir la relación, y, en otro, de ejercicio no causal de ese mismo poder.”<sup>73</sup>*

---

<sup>73</sup>ALONSO GARCIA . Op Cit. Págs. 577-578.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Es así, que por medio de la renuncia de su empleo, que el trabajador expresa su deseo de ponerle término al vínculo contractual. La única obligación, es de dar aviso previo al patrono, con tiempo suficiente, a fin de que pueda encontrar un sustituto u organizar la industria, por la falta de los servicios de la persona que renuncia.

### **5.3.2 Del empresario: despido**

AMÉRICO PLÁ describe al despido de la siguiente manera:

*“...toda forma de terminación” imputable al empleador.”*<sup>74</sup>

Así, por despido se entiende el acto unilateral de la voluntad del empresario por virtud del cual este decide poner fin a la relación del trabajo. Se trata, por consiguiente, de una ruptura unilateral que puede darse existiendo, o no, causa suficiente –justa- para ello. En todo caso, se está ante un supuesto en el cual el empresario decide romper el vínculo que le liga al trabajador.

---

<sup>74</sup> PLÁ RODRÍGUEZ (Américo) La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y la seguridad de los ingresos de los trabajadores afectados. Informe general, Tema II. Congreso Mundial de la Sociedad Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Washington; 1982, Págs. 39.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Por la vital importancia de la figura del despido para la presente investigación, la Sección II de este capítulo se dedica a su exclusivo análisis; ello toda vez que en lo que nos interesa, la pérdida de confianza es objeto de estudio, como causa justa con respecto al mismo.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **SECCIÓN II. EL DESPIDO**

Siendo el tema de esta investigación, el análisis de la pérdida de confianza como causa justa de despido, es necesario dedicar parte de la misma al estudio de esta institución.

### **1. Concepto**

CABANELLAS DE TORRES ha definido el despido de la siguiente manera:

*“En Derecho Laboral, se entiende estrictamente por despido, la ruptura o disolución del contrato o relación de trabajo realizada unilateralmente por el patrono o empresario”<sup>75</sup>*

El despido consiste en la rescisión del contrato de trabajo por parte del patrono, la que realiza de manera unilateral. Caso contrario se estaría ante la presencia de una causa de extinción de la relación laboral diferente a la de mención.

---

<sup>75</sup> CABANELLAS DE TORRES (Guillermo). Op Cit. Págs. 128.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Por su parte, DE DIEGO señala como concepto de despido:

*“...la extinción del contrato de trabajo por decisión unilateral del empleador basada en una justa causa admitida por la ley o sin invocación de causa, según los casos”<sup>76</sup>*

En igual línea de pensamiento manifiesta VARGAS CHAVARRIA:

*“El despido consiste en la rescisión unilateral del contrato de trabajo o relación laboral por parte del empleador, el cual puede ser justificado o injustificado, según sea la causa que motive la acción”<sup>77</sup>*

Propone como definición DAVALOS:

*“El despido es el acto por el cual el patrón le hace saber al trabajador que prescinde de sus servicios; se equipara al despido la circunstancia de que el patrón impida por cualquier medio que el empleado ejercite el derecho que le otorga su contrato para desempeñar el trabajo o que se rehusé a ministrarle el trabajo; si en determinado caso no se acredita ninguno de tales supuestos, no puede existir despido”<sup>78</sup>*

---

<sup>76</sup> DE DIEGO (Julián Arturo), La extinción del Contrato de Trabajo, Editorial Abeledo – Perrot, Buenos Aires, Págs. 322.

<sup>77</sup> VARGAS CHAVARRIA (Eugenio). Op Cit. Págs. 9

<sup>78</sup> DAVALOS (José), Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa S.A, México, 1990. Pág. 146.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

De lo indicado se desprende que tanto en el supuesto en el que el empleador tenga justa causa para ello como en el que no, a fin de cuentas el despido per se será la rescisión que aquél realice de forma unilateral del contrato – relación laboral- que lo une al trabajador. Es por ello que en cuanto a su concepción, pareciera más precisa la propuesta de CABANELLAS, ya transcrita, quien para esos efectos, no hace alusión a su clasificación sino solamente a su definición.

En referencia al tema amplía SAGARDOY BENGOCHEA:

*“...el despido es una de las formas, entre otras, de terminación del contrato de trabajo. El despido es la traducción en el campo laboral de la resolución civil entendida esta como “la declaración dirigida a la otra parte de que el contrato concluido con eficacia plena debe considerarse (a partir de ese momento) como no concluido”. Se trata, sin embargo, de una resolución cualificada por las consecuencias económicas, sociales, políticas, etc., que el despido trae consigo y que son a su vez un efecto de la implicación del trabajador, como persona, en el contrato de y trabajo...”<sup>79</sup>*

---

<sup>79</sup> SAGARDOY BENGOCHEA (Juan Antonio), El Despido Laboral y los Expedientes en Crisis, Editorial Deusto, Madrid, Pág. 22.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Puede decirse, entonces, que sin detrimento de que el despido goza de muy diversas definiciones, tantas como autores han escrito sobre el mismo, en su gran mayoría, por su misma naturaleza, éstas concuerdan, de alguna manera, en cuanto a que se trata de una forma de extinción de la relación laboral que se da por la ruptura, rescisión o disolución del contrato de trabajo por parte del empleador o patrono.

## **2. Naturaleza jurídica**

De lo expuesto hasta este punto se llega a concluir que el despido corresponde a un acto unilateral del empleador, por medio del cual da por terminada la relación de trabajo. Este acto puede darse con justa causa o sin ella, cada supuesto contará a su vez con una naturaleza que le es propia.

## **3. Consecuencias**

La acción del despido conlleva consecuencias económicas para las partes de la relación laboral. En el caso del despido justificado, para el trabajador puede representar la pérdida de sus derechos laborales.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Asimismo, en el supuesto que exista contención y el patrono no demuestre la existencia de una causa justa para el despido (cuando esta se hubiese alegado como génesis del mismo), tendrá que cancelar al trabajador las indemnizaciones extraordinarias que establece la ley: Por otra parte, –y aunque no es objeto del presente trabajo– el despido injustificado este representa para el patrono el pago de los derechos laborales. En esta línea señala VARGAS CHAVARRIA:

*“...Para el trabajador puede representar la pérdida de sus derechos laborales, en caso de despido justificado, y para el patrono representa el pago a favor del trabajador, como consecuencia de un despido injustificado, de los derechos laborales que le corresponden, mas las indemnizaciones extraordinarias que la legislación impone al patrono cuando hay contención y no demuestra la causa justa de despido...”<sup>80</sup>*

En Costa Rica, el Código de Trabajo regula las figuras del preaviso y la cesantía, derechos que se le reconocerán, o no, al trabajador, en caso de despido, dependiendo de la motivación del mismo. Es debido a que en el caso de existir justa causa para la disolución del contrato por parte del patrono, éste no deberá cancelar dichos extremos, lo que sí deberá hacer

---

<sup>80</sup> VARGAS CHAVARRIA (Eugenio), *Op Cit.*, Págs. 9.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

en el caso de un despido injustificado. Debe recordarse, en este punto, que quien tiene al Estado como patrono, goza de estabilidad laboral sin la posibilidad de libre despido; razón por la cual salvo excepciones establecidas de manera expresa en el ordenamiento jurídico solo podrá ser despedido con justa causa para ello, es decir a raíz de una falta grave a las obligaciones que se desprenden de su relación de empleo.

Sobre el preaviso, señala el artículo 28 del Código de Trabajo – siendo de nuestro especial interés lo referente al patrono-:

*“En el contrato por tiempo indefinido cada una de las partes puede ponerle término, sin justa causa, dando aviso previo a la otra, de acuerdo con las siguientes reglas:*

*Después de un trabajo continuo no menor de tres meses ni mayor de seis, con un mínimo de una semana de anticipación;*

*Después de un trabajo continuo que exceda de seis meses y no sea mayor de un año, con un mínimo de quince días de anticipación, y*

*Después de un año de trabajo continuo con un mínimo de un mes de anticipación...”*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Sobre la cesantía, reza el canon 29 del mismo Código:

*“Si el contrato de trabajo por tiempo indeterminado concluye por despido injustificado, o algunas de las causas previstas en el artículo 83 u otra ajena a la voluntad del trabajador, el patrono deberá pagarle un auxilio de cesantía de acuerdo con las siguientes reglas...”*

Además de los mencionados efectos económicos del despido, no se puede omitir al menos mencionar, los efectos que internamente suele tener en el individuo objeto del mismo – trabajador-, quien se ve afectado en su animo, estabilidad e incluso a nivel familiar.

Ha indicado la jurisprudencia nacional:

*“El despido, ya casi desde cualquier ángulo que se le mire, es una fuente de daños y perjuicios para la persona trabajadora, pues aparte de la privación de la contraprestación que se sufre inmediatamente, surge una incertidumbre que sin duda alguna, es causa de sufrimiento y angustia, para ella y para su familia, y algunas veces se sufre hasta el escaración social, sobre todo cuando se ha llevado a cabo atribuyéndole conductas indebidas.*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*Como cuestión de principio esa doble repercusión – económica y anímica, puede ser fuente indemnizatoria a cargo del patrón, quien, sin una razón justificada, o bien abusando de su derecho al despido y con el fin de burlar la responsabilidad correspondiente le atribuye, falsamente, a la persona trabajadora un comportamiento ilegítimo o indebido”<sup>81</sup>*

#### **4. Clasificación**

Analizados los extremos anteriores (concepto, naturaleza jurídica y consecuencias del despido) es necesario exponer su clasificación, lo que para efectos del presente trabajo, permitirá ubicar posteriormente, con propiedad, la pérdida de confianza como causa justa.

##### **4.1 Directo**

Se presenta con la decisión unilateral del empleador, dirigida a terminar el contrato de trabajo, lo anterior con causa justificada o injustificada. Es decir, se trata del despido per se.

---

<sup>81</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 110. De las 10:00 horas del 17 de abril de 1996.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Sobre el despido directo señala VARGAS CHAVARRIA:

*“El despido directo se da con la sola decisión unilateral, emanada del patrono, de dar por terminado el contrato de trabajo o relación laboral, con causa justificada o injustificada.”<sup>82</sup>*

#### **4.2 Indirecto**

*“III.- La realidad y la normalidad con la que suceden las cosas, ha obligado a que, tanto doctrinaria como jurisprudencialmente, se haya plenamente aceptado la figura del despido encubierto o indirecto...”<sup>83</sup>*

Como de su nombre se desprende, esta clase de del despido es contraria a la indicada en el punto anterior y en ella intervienen ambas partes de la relación laboral, una encaminada por la acción de la otra según se explicará a continuación.

---

<sup>82</sup> VARGAS CHAVARRIA (Eugenio), *Op Cit.* Págs. 13.

<sup>83</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 752 de las 10:00 horas del 14 de Diciembre de 2001.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

En el despido indirecto, el empleador efectúa acciones con las que pretende obligar al trabajador a que de por terminada la relación laboral presentando su renuncia, esto por ejemplo, para liberarse de cargas económicas que conllevaría un despido sin responsabilidad patronal. Al examinar un supuesto, manifestó la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

*“La renuncia del trabajador consiste en su espontánea decisión de separarse del puesto que ocupa.*

*En consecuencia, es requisito esencial, el que la misma sea expresada a través de una declaración de voluntad hecha libremente (doctrina del artículo 1008 del Código Civil). Según resulta de los autos (...) los representantes de la sociedad patronal, atribuyéndole a la actora y a una compañera suya de trabajo la sustracción de mercaderías del negocio comercial en la que laboraban, le hicieron firmar una carta de renuncia pues de lo contrario, se le maltrataría con la intervención de la Autoridad.*

*Al contrario de lo que consideraron los tribunales de primera y segunda instancias, no se puede, en un caso como el presente, hablar de la existencia válida de una renuncia, puesto que tal manifestación de voluntad, en este caso, fue obtenida por el empleador bajo amenaza, lo que le quita toda espontaneidad y validez; de modo y manera que, para efectos*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*de analizar la situación jurídica de la trabajadora, tiene que reputarse lo acontecido como un despido indirecto.”<sup>84</sup>*

El despido indirecto ha sido definido por la doctrina de diversas maneras, así por ejemplo, VARGAS CHAVARRIA manifiesta:

*“Contrario al despido directo, en esta modalidad intervienen ambas partes de la relación laboral. En este caso el patrono, de una u otra forma, realiza actos mediante los cuales procura la renuncia del trabajador, el cual se ve obligado a dar por terminado el contrato de trabajo debido a las actuaciones patronales.”<sup>85</sup>*

En la misma línea, ARTURO DE DIEGO indica:

*“...se denomina así al derecho que tiene el trabajador de considerarse injuriado y despedido, previa intimación, y por ende con derecho al cobro de las indemnizaciones por preaviso y antigüedad, por causa de un incumplimiento grave de las obligaciones legales, convencionales o contractuales del empleador”<sup>86</sup>*

---

<sup>84</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 66 de las 9:00 horas del 2 de abril de 1993.

<sup>85</sup> VARGAS CHAVARRIA (Eugenio), *Op Cit.* Pág. 13

<sup>86</sup> DE DIEGO (Julián Arturo), *La extinción del Contrato de Trabajo*, Editorial Abeledo – Perrot, Buenos Aires, Págs. 330.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Asimismo, ALVAREZ CHAVES propone:

*“El despido indirecto es una ruptura unilateral del vínculo que a diferencia de la renuncia no es un acto libre y voluntario, sino que se debe a la conducta arbitraria del empleador, que imposibilita la prosecución de la relación...”*

*El llamado despido indirecto no es exclusivo del sistema de la ley...sino “una manifestación específica en el contrato de trabajo de un modo general de reaccionar de un contratante (el prestador de trabajo) ante el incumplimiento del otro (dador de trabajo)”...”<sup>87</sup>*

En conclusión, podría decirse que el despido indirecto se presenta cuando el trabajador termina la relación laboral que lo une con su patrono, obligado a ello por las acciones u omisiones de este último.

Sobre esta clase de despido, de interesante contenido, nuestros Tribunales de justicia han manifestado:

*“Es el caso del llamado despido indirecto en el que, a fin de evitarse los inconvenientes y las consecuencias del acto del despido, el patrono despliega una serie de actuaciones que ponen al trabajador, en la condición de tener que optar, como única salida digna y legítima, por la renuncia al trabajo. Tal*

---

<sup>87</sup> ALVAREZ CHAVES (Víctor Hugo).El Despido, Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina, 1985. Págs. 141.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*sucede como cuando al trabajador se le desmejora la remuneración salarial, se le da un trato cruel o degradante, se le rebaja en la jerarquía organizacional, etcétera; situaciones todas esas en las cuales, el trabajador, es directa o indirectamente presionado, para que tenga que presentar su dimisión”<sup>88</sup>*

Aunque no es objeto realizar un análisis exhaustivo de la figura del despido indirecto, si debe acotarse – por ser de relevante importancia- que ante el rompimiento del contrato de trabajo en mención, el trabajador tiene la obligación de indicar de manera expresa las razones de su decisión de extinguir la relación laboral que lo une con su patrono, así lo ha manifestado la jurisprudencia nacional<sup>89</sup>. Aunado a lo anterior, optimo

---

<sup>88</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 200 de las 9:50 horas del 04 de abril de 2001.

<sup>89</sup> En este sentido la sentencia de la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 143 de las 13:30 horas del 09 de abril de 2002 indica: “ Ahora bien, cuando la persona asalariada rompe la relación con plena responsabilidad para el patrono necesariamente debe comunicárselo así a su contraparte, indicándole siempre, los hechos y los motivos en que fundamenta su grave decisión. Sobre el particular, la Sala ha resuelto en repetidas ocasiones, lo siguiente: “El principio de la buena fe es la base de todo el ordenamiento y en las relaciones de trabajo es aplicable a ambas partes tal y como se desprende del mismo artículo 19. Si un patrono despide a un trabajador por un hecho determinado debe indicarlo así en la carta de despido para que el trabajador este enterado del motivo de la decisión y pueda ejercitar debidamente sus derechos, bajo pena de que si no lo hace el despido puede ser considerado como injustificado. Del mismo modo, si el trabajador pretende dar por roto el contrato con responsabilidad patronal, debe indicar los hechos concretos que sirvan de causa para su trascendente (...) decisión, porque de lo contrario, no puede decirse si el acto del trabajador ha tenido lugar por una o por otra razón. No es admisible que, la obligada especificación se haga posteriormente, en la demanda o en la contestación, dado que la decisión por si sola produjo el efecto de ponerle termino en forma autónoma y presente a la relación litigiosa, en la cual se ventilan, precisamente, los alcances de la decisión, de acuerdo con los términos en que se hizo...”

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

sería agotar previamente las vías de conciliación con el patrono, dándole oportunidad a este de corregir sus errores o enderezar la omisión en la que haya incurrido en su perjuicio.

### **4.3 Injustificado**

Continuando con las clases de despido, éste se puede presentar como injustificado o justificado según las causas que le den génesis. Así, se puede catalogar como injustificado cuando su nacimiento no responde a alguna causal que autorice al patrono a rescindir de manera unilateral el contrato de trabajo.

Sobre el despido injustificado señala DE DIEGO:

*“...se llama así al despido del trabajador dispuesto por el empleador sin expresar causa, en cuyo caso se le otorga al primero el derecho de cobrar las indemnizaciones por preaviso y por antigüedad, esta última como un modo de reparar la extinción intempestiva y sin causa que lo justifique”<sup>90</sup>*

---

<sup>90</sup> DE DIEGO (Julián Arturo), Op Cit. Págs. 324.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Tal y como se analizó supra, en cuanto a las consecuencias del despido, en aquel que se impone sin justa causa, sea por que ésta no se invoca o haciéndolo es insuficiente o falsa, el patrono deberá cancelar al trabajador los extremos correspondientes, es decir, aparte de las vacaciones y aguinaldo, el preaviso y el auxilio cesantía.

#### **4.4 Justificado**

El despido justificado se presenta cuando el trabajador incurre en alguna falta a los deberes que ostenta en razón del contrato laboral que le une con el empleador, dándole a este tal situación una causa justa para finalizar la relación laboral sin responsabilidad de su parte; dicha causa debe ser probada por el patrono.

Por la relevancia del despido justificado para el análisis de este trabajo, el mismo se desarrollara en la sección III del presente capítulo.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

### **SECCIÓN III. EL DESPIDO JUSTIFICADO COMO CAUSA DE EXTINCIÓN DE LA RELACIÓN LABORAL**

#### **1. Sobre el despido justificado o disciplinario**

En la sección anterior se expusieron las diferentes clases de despido, siendo uno de ellas el justificado o disciplinario. Esta sección se dedica al análisis de este último, por ser de vital importancia para el tema de esta investigación; dado que, como su mismo nombre lo indica, en el mismo se subsume la pérdida de confianza como causa justa de despido.

##### **1.1 Sobre la potestad disciplinaria del patrono y su fundamento**

Es importante iniciar el tema que nos ocupa, señalando la existencia de un poder disciplinario dentro de la empresa ostentado por el patrono o empleador. Así, el fin por el que dispone de dicho poder, es que pueda ordenar la actividad del trabajador, a quien contrata a cambio de determinada remuneración, para que le brinde un servicio o realice una obra.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

El contenido de este poder o facultad, se manifiesta en la posibilidad de imponer sanciones al trabajador que no cumpla total o parcialmente con sus obligaciones. Estas faltas sancionables están establecidas de manera expresa en el ordenamiento jurídico o bien se desprenden del mismo trabajo realizado.

Por su parte, la sanción se materializa comunicando desde una llamada de atención, por ejemplo, o una suspensión sin goce de salario, hasta un despido sin responsabilidad patronal - que es en última instancia la máxima exteriorización de ese poder-.

Acerca de la disciplina en el trabajo expone CABANELLAS:

*“ El término sanción tiene diversos significados, incluso dentro del Derecho Laboral, se aplica generalmente como la pena que se impone en razón de una falta cometida; esto es, por la comisión u omisión de ciertos actos o por la infracción de determinados preceptos. Así como se producen diversos géneros de responsabilidades, de igual manera los sujetos de la sanción pueden ser, dentro del Derecho Laboral, tanto la empresa como el trabajador.*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

(...)

*El planteamiento es distinto, sin embargo, cuando se trata del mantenimiento de la disciplina en el trabajo. Se impone, por razones circunstanciales, la necesidad de determinar, dentro de la empresa, a quién corresponde adoptar las medidas necesarias, con el fin de asegurar tal disciplina.*

(...)

*Ese poder disciplinario, esa potestad de sancionar conferida al patrono por el hecho de su supremacía en la empresa, rompe la igualdad de los sujetos en el contrato de trabajo; y quienes se oponen al poder disciplinario del patrono alegan el aforismo latino: *Nemo iudex in causa propria*. También se le ataca teniendo en cuenta que dicho poder invade funciones, la de sancionar o castigar, privativas del Estado. Sin embargo, de hecho, ese predominio de una de las partes sobre la otra existe.*

*Por constituir unidad productora la empresa hay en ella una relación de jerarquía y mando, precisa aquella y exigido este para el mejor desenvolvimiento de su finalidad que consiste en producir. Como se ha sostenido todo mando supone por lo menos la posibilidad de aplicar medidas correctivas cuando no hay otro remedio.”<sup>91</sup>*

---

<sup>91</sup> CABANELLAS (Guillermo), *Contrato de Trabajo*, Op Cit. Págs. 309.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

De lo ya indicado se desprende que el poder disciplinario del empleador nace de una necesidad práctica, y es que, resulta lógico que quien contrata al trabajador y ostenta poder jerárquico sobre el mismo, tenga la posibilidad real de asegurarse que realice correctamente sus obligaciones.

Se hace referencia en este punto a aquellas que se desprendan del trabajo per se, así como también de directrices generales dentro de la empresa, o específicas para el trabajador, teniendo para ello la potestad de sancionar ante el incumplimiento del primero. De no aceptarse así, tal jerarquía no sería más que una ficción jurídica, ya que no es concebible la existencia de una autoridad que no cuente con medios para hacer valer sus facultades; Por ejemplo, para exigir el objeto de trabajo según lo pactado, una conducta correcta en el desempeño de las labores y para reprimir las transgresiones a las reglas de la empresa o las estipuladas en el contrato correspondiente.

Sobre el fundamento del poder disciplinario ha indicado la doctrina nacional:

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“El problema se presenta cuando el trabajador incumple las órdenes o viola el contrato de trabajo haciéndose acreedor de una sanción disciplinaria. Dicha sanción posee una naturaleza diferente a la sanción civil, por cuyo medio se pretende obtener la reparación pecuniaria de una daño; y de la sanción penal que es un orden represivo diferente. Ciertamente es que la sanción se utiliza como medio coactivo, pero se hace con el fin de, organizar las relaciones laborales en la empresa, para lograr pautas de uniformidad de conductas con el personal. Es por medio de la potestad disciplinaria que el empleador puede imponer sanciones a los trabajadores por una infracción que ellos hayan cometido”<sup>92</sup>*

Este poder se ha desarrollado con el tiempo al punto de que, por ejemplo en Francia<sup>93</sup>, se ha llegado a hablar de un derecho sancionador o disciplinario. De lo anterior se desprende que en el fondo del asunto, no solo importa la existencia o no de una falta que sea objeto de sanción, sino también una respuesta ante ella de la legislación y jurisprudencia, que se especializa en el ámbito del contrato de trabajo y su ejecución.

---

<sup>92</sup> CARRO ZUÑIGA (Carlos), CARRO H (Adriana), Derecho Laboral Costarricense, Editorial Juritexto, 1993. Pág. 51

<sup>93</sup> JAVILLIER (Jean Claude), El ejercicio y el control jurisdiccional del poder disciplinario. En Rev. Trabajo y Seguridad Social No 2, Editorial El Derecho; 1986. Pág. 86.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **1.2 Concepto de despido disciplinario**

Como despido que es (sin detrimento de la situación especial del despido indirecto, ya descrita), el disciplinario corresponde a la decisión unilateral por la que el empleador pone fin a la relación laboral que lo une al trabajador. Sin embargo, se amplía en su concepto, en el tanto ello lo hace invocando una causa justa y real, no dándose éste, entonces, por una acción antojadiza, carente de fundamento.

Se podría afirmar, que en este supuesto el trabajador es quien, en última instancia, es responsable de la decisión de su patrono, la que encuentra génesis en su incumplimiento, por acción u omisión<sup>94</sup>, a los deberes que le son propios a raíz del contrato de trabajo.

Expresa SAGARDOY BENGOCHEA:

*“...el despido lo conceptualizamos, en su estricto sentido, como la resolución por el empresario del contrato de trabajo vigente basada en un incumplimiento culpable del trabajador...”<sup>95</sup>*

---

<sup>94</sup> En el primer caso, por ejemplo, acudiendo a las vías de hecho contra su patrono. En el segundo, no presentándose a su centro de trabajo injustificadamente por dos días consecutivos o más.

<sup>95</sup> SAGARDOY BENGOCHEA (Juan Antonio), Op Cit. Págs. 23.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

La rescisión unilateral de la relación de trabajo, cuando es de naturaleza disciplinaria, es la máxima sanción que puede ser impuesta por parte del empleador al trabajador que incumpla con los deberes que a de la misma tiene para con el primero. Sobre el tema señala VARGAS CHAVARRIA:

*“Es la sanción de más alto rango que puede imponerse a un trabajador, pero por voluntad patronal, este puede sustituirse por sanciones más leves, como son las suspensiones temporales del trabajo sin goce de salario”<sup>96</sup>*

### **1.3 Naturaleza jurídica del despido disciplinario**

Tal y como ya se ha indicado, el despido disciplinario o con justa causa, es un acto resolutorio del contrato de trabajo, efectuado por el patrono por el del incumplimiento previo del trabajador. También se le ha llamado por la doctrina “rescisión” o “disolución”, sin detrimento de que pueda decirse que encaja dentro de la categoría general de resolución por incumplimiento<sup>97</sup>.

---

<sup>96</sup> VARGAS CHAVARRIA (Eugenio). *Op Cit.*. Págs. 9.

<sup>97</sup> En este sentido, SAGARDOY BENGOCHEA (Juan Antonio), *Op Cit.* Pág 25.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

#### **1.4 Principios del despido disciplinario**

Como máxima sanción disciplinaria, el despido justificado debe responder a principios básicos de proporcionalidad, interés actual (contemporáneo) y causalidad. Lo anterior, claro está, aunado a requisitos de forma o procedimiento que no son propios del desarrollo del presente trabajo. Indica la jurisprudencia nacional:

*“El despido justificado se rige por tres principios básicos; a saber: i) el de causalidad objetiva y psicológica; ii) el de actualidad; y iii) el de proporcionalidad...”<sup>98</sup>*

##### **1.4.1 Proporcionalidad**

El principio de proporcionalidad constituye uno de los límites del poder disciplinario del patrono con respecto al trabajador, el que tiene como marco general el Ordenamiento Jurídico. Lo anterior, toda vez que ante una falta de este último, el primero deberá solo imponer la sanción que corresponda según sea la gravedad, es decir, falta y sanción deben ser proporcionales.

---

<sup>98</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00084 de las 9:40 horas del 26 de febrero del 2003.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

En el caso del despido disciplinario, la causa alegada por el patrono para proceder al despido debe ser tal que justifique la aplicación de tan drástica medida. Así, no toda falta del trabajador será causal de despido, sino sólo aquella que, previa valoración, resulte en la imposibilidad de que el vínculo laboral se mantenga. En este sentido ha señalado la jurisprudencia nacional:

*“Ahora bien, no es cualquier comportamiento del trabajador el que da pie al patrono, para que este lo despida. La falta ha de ser grave, y parte de la doctrina afirma que debe ser culpable, y por lo tanto, individualizado en razón de la conducta del propio trabajador y a los efectos que ha producido sin tener en cuenta, ni para atenuar, ni para agravar, circunstancias extrañas a la empresa. La intensidad del incumplimiento contractual grave y culpable, la mide el empresario, y la revisan los órganos jurisdiccionales y en esta labor se ha consolidado una doctrina legal que exige la necesaria graduación de la conducta del trabajador, con los hechos imputados, que tienen que revestir la máxima gravedad que es exigible, por cuanto es preciso, para ejercitar legítimamente esta facultad extintiva, que exista una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción (Ver a PALOMEQUE LOPEZ Manuel Carlos y otro. Derecho del Trabajo. Colección Ceura, editorial Centro de Estudios Ramón Areces SA, séptima edición, Madrid España,*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*1999, Páginas 947 y siguientes) Por lo tanto, no toda falta a las obligaciones del contrato de trabajo justifica un despido. La gravedad de esta debe ser tal, que imposibilite la continuación de la relación laboral...”<sup>99</sup>*

Sobre la falta génesis de la sanción que nos ocupa –base del despido–, señala CARRO INGELMO:

*“Esta referencia a la justa causa ha tenido por parte de la doctrina alemana una honda elaboración: el derecho romano habla de motivo importante (Wichtiger Grund) que es el que justifica la ruptura del contrato laboral porque “existe una circunstancia en atención a la cual la continuación de la duración de trabajo por una de las partes del contrato no puede exigirse en lo sucesivo”.*

*La existencia, pues, de una justa causa, es la que califica de justo el despido de un operario...”<sup>100</sup>*

Así las cosas, el principio de proporcionalidad implica una correlación adecuada entre la sanción susceptible de ser impuesta y la infracción cometida por el trabajador, atendiendo fundamentalmente a la

---

<sup>99</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 2003- 00572 de las 10: 20 horas del 15 de octubre del 2003.

<sup>100</sup> CARRO INGELMO (Alberto José), El Despido Justo, Editorial Urgel, Barcelona, España. Pág. 41.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

gravedad de ésta e incluso al grado de culpabilidad del sujeto infractor. Con la aplicación de este principio se logra un ajuste, buscado como justo y racional (llamado principio de razonabilidad) entre la consecuencia punitiva y el incumplimiento (falta). Esto, a fin de no menoscabar los derechos del sujeto sancionado. Sobre el mismo, indica SANCHEZ MORON:

*“Es este un principio general de nuestro ordenamiento aplicado desde hace tiempo en el ámbito del derecho sancionador y, en particular, del derecho disciplinario. Significa en esta materia, sencillamente, que la sanción impuesta debe guardar una adecuada relación con la gravedad de la falta, pero no que, necesariamente deba aplicar la sanción menos gravosa entre las varias posibles, lo que haría inútil la previsión de grados máximos y mínimos de las sanciones...”<sup>101</sup>*

Se podría afirmar que con este principio se pretende que la discrecionalidad del patrono en cuanto a la imposición de la sanción, en lo que nos ocupa, del despido, se sujete a parámetros de razonabilidad. Es decir, que no sea una decisión meramente subjetiva.

---

<sup>101</sup> SANCHEZ MORON (Miguel), Derecho de la Función Pública, Madrid, editorial Tecnos, tercera edición, año 2002. Pág. 289.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Sobre el principio, ha manifestado la jurisprudencia:

*“...De conformidad con el último principio indicado (refiriéndose al de proporcionalidad) necesariamente debe existir una correlación de entidad, entre la falta cometida y la sanción impuesta...”<sup>102</sup> (lo del paréntesis no es del original)*

Además, agrega la Sala de Casación:

*“Debe tenerse presente que, el despido justificado, debe regirse, entre otros, también por el cardinal principio de proporcionalidad, conforme con el cual, debe existir una correlación de equilibrio, entre la falta cometida y la medida disciplinaria por aplicar. Así para que el despido se pueda considerar justificado, el trabajador debe incurrir en falta grave, que imposibilite la continuación de la relación de trabajo; pues el despido constituye la sanción de mayor gravedad que, dentro de una relación laboral, puede llegar a imponerse...”<sup>103</sup>*

Siguiendo esta línea de pensamiento, el laboralista AMERICO PLA RODRIGUEZ, expone:

---

<sup>102</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José. Resolución No 00084 de las 9:40 horas del 26 de febrero del 2003.

<sup>103</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 182 de las 9:00 horas del 25 de abril del 2002.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“Nadie puede negar el derecho del empleador de complementar y respaldar el poder directivo del empleador con la facultad de sancionar a los infractores. Es lo que le da eficacia y efectividad a aquel. Pero esa posibilidad de aplicar sanciones no significa una carta blanca para actuar de cualquier manera. Tiene que basarse en criterios de razonabilidad entre las sanciones aplicables y la conducta del trabajador...”<sup>104</sup>*

Vale rescatar que como falta grave puede entenderse:

*“En material disciplinaria, tanto en la milicia como en los establecimientos públicos, y también en los mercantiles, industriales, escolares, etc., suele diferenciarse, por la índole de la infracción, entre faltas graves y leves, según la casuística existente..., y la mayor trascendencia de la sanción, que puede llegar hasta la suspensión, despido, destitución o expulsión, sin perjuicio de otras responsabilidades, incluso penales...”<sup>105</sup>*

---

<sup>104</sup> PLA RODRIGUEZ (Américo), Los Principios del Derecho del Trabajo, Ediciones de Palma, Segunda Edición, Buenos Aires, 1978. Págs. 298.

<sup>105</sup> CABANELLAS DE TORRES (Guillermo). Diccionario Jurídico Elemental. Op Cit. Págs. 128.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

La gravedad de la falta, en el contexto que nos ocupa, debe ser visto desde dos perspectivas o facetas: la gravedad de la falta en sí y la gravedad en sus consecuencias. Estas últimas pueden ir desde un perjuicio económico, hasta uno en la imagen de la empresa o incluso un mal ejemplo ante los demás trabajadores<sup>106</sup>.

Como se analizará más adelante, el Código de Trabajo, en su artículo 81, establece las causales de despido justificado, es decir, las faltas graves por las cuales el empleador puede terminar la relación laboral sin responsabilidad alguna. En nuestro ordenamiento esas faltas están indicadas de manera taxativa; sin embargo, el inciso 1) del numeral indicado establece la posibilidad de que otras acciones u omisiones del trabajador – aparte de las expresamente descritas por la norma- sean consideradas como justa causa de despido. De ahí la importancia de la delimitación y clasificación de la gravedad de una conducta, pues solo la falta grave debe ser invocada en el sentido señalado.

---

<sup>106</sup> En este sentido, CARRO IGELMO (Alberto José), Op Cit. Págs.177.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

### **1.4.2 Causalidad**

El principio de proporcionalidad no es el único que debe regir la actuación del empleador al momento de despedir a su trabajador o del juez al momento de analizar el despido en esa vía, así, también lo debe hacer con el de causalidad. Este implica la relación que debe haber al tomar la medida señalada, de causa – efecto, entre los hechos constitutivos de la falta y el acto jurídico en mención. Entonces, no resultaría válido para el empleador en un proceso alegar causas distintas a las que se señalaron en la carta de despido.

En torno al principio de causalidad ha indicado la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

*“Antes de analizar el caso concreto es necesario hacer algunas consideraciones sobre uno de los principios fundamentales que rigen el instituto laboral del despido. El principio de causalidad, en su modalidad objetiva, implica que debe existir una relación de causa a efecto entre los hechos constitutivos de la falta y el acto jurídico del despido. Por ello, si en la carta de despido se indica la falta con base en la cual se decidió despedir al trabajador, luego no resulta válido alegar, en el juicio, otras distintas o señalar faltas concomitantes que se omitió mencionar en dicha carta. En*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*cuanto a la faceta psicológica del principio de causalidad la doctrina la ha explicado así: “Por regla general esa relación causal objetiva y a la vez externa, normalmente coincide con la psicológica, en el sentido de que la falta en que incurre el trabajador y que aduce la empresa, es la misma causa que a nivel interno (subjetivo) de quien despide, opera como determinante en la decisión del despido (...) con todo, la realidad laboral a menudo presenta también situaciones de excepción en las que la concordancia objetiva y subjetiva no se da, provocando una desarticulación entre la causa externa que se señala con motivo del despido y la que en realidad constituyó la verdadera circunstancia de la destitución. Cuando se da otra particularidad, suele ocurrir que la falta que se imputa al trabajador de hecho existe y de ordinario es también suficiente y plena desde el punto de vista del derecho para justificar el acto jurídico del despido, tal sería el caso de que se invoque como causa la inasistencia injustificada al trabajo y que en verdad el trabajador tenga dos ausencias consecutivas en un mismo mes calendario. Pero si el verdadero motivo, a nivel psicológico fue una razón de “política electoral” o simplemente de “simpatías políticas” como pasa en nuestro país cada tantos años, cuando hay cambio de Gobierno, naturalmente que el despido tiene que devenir en injustificado (...) CARRO ZUÑIGA (Carlos), Las Justas Causas de Despido en el Código de Trabajo y*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*Jurisprudencia de Costa Rica, Juritexto, San José, 1992, Págs. de la 11 a la 14)”<sup>107</sup>*

### **1.2.3 Actualidad**

Aunado a lo anterior, el despido debe responder a un interés actual, es decir debe manifestarse como una respuesta oportuna ante la falta grave cometida.

Respecto a los principios fundamentales del despido, manifiesta DAVALOS:

*“...El despido es el resultado de la realización, por parte del trabajador, de una conducta grave establecida en la Ley como causa de rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para el patrón.*

*En principio, el despido es un hecho nocivo por ir en contra de la estabilidad en el trabajo y del derecho al trabajo. Sin embargo, también es un hecho benéfico cuando el despido es justificado, ya que previene consecuencias aun más nocivas susceptibles de darse en la relación laboral, al grado que hagan imposible su continuación normal.*

---

<sup>107</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00353 de las 10: 40 horas del 05 de abril del 2000.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*Un trabajador puede ser despedido por una conducta negativa, por no haber observado una determinada conducta en la relación laboral, de la que es sujeto, por haber incumplido con determinadas obligaciones o deberes (un abstenerse). El despido también puede ser consecuencia de una conducta positiva, por haber cometido una conducta que implique una falta grave (un hacer). Se insiste en que la conducta del trabajador ha de ser grave, pues se atiende a la idea de que toda persona necesita de su trabajo, de su permanencia en el mismo, por lo que para perderlo debe mediar una falta relevante...”<sup>108</sup>*

## **2. Causas justas de despido en la legislación nacional**

De lo ya analizado se desprende que la responsabilidad que se deriva del contrato de trabajo, exige al trabajador accionar conforme lo pactado. Además de ello, dicha acción debe ser realizada de manera diligente y de buena fe, siendo que frente a su incumplimiento es legítima la reacción del empleador, quien puede incluso llegar a resolver dicho contrato. De no permitirse esta actuación del patrono se estaría dejando en indefensión al mismo y causando graves daños a sus intereses, fin que evidentemente no podría buscar el Ordenamiento Jurídico. Esto es así, ya que, si bien es

---

<sup>108</sup> DAVALOS (José), Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa S.A, Tercera Edición. Págs. 147.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

cierto no se debe dejar de proteger a la llamada parte mas débil de la relación laboral – el trabajador- también lo es que no debe hacerse un uso excesivo de la mencionada protección.

La doctrina ha clasificado las causas de despido disciplinario según sean: de incumplimiento, de insubordinación, de infidelidad o de mala conducta.

En cuanto a la primera, se subsumen en ella –en términos generales- las faltas repetidas e injustificadas a la asistencia y puntualidad en el trabajo así como la disminución continuada y voluntaria en el rendimiento.

En cuanto a la insubordinación, esta responde a la desobediencia o indisciplina y a las ofensas verbales o físicas (que como se analizará más adelante, en nuestro ordenamiento se establece de manera expresa la gravedad de las mismas tanto contra el patrono como contra los compañeros de trabajo).

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Con relación a la infidelidad, se hace referencia a aquellas faltas que transgreden la buena fe contractual y en cuanto a la mala conducta se indica la embriaguez o toxicomanía<sup>109</sup>.

Sobre tal división de las eventuales faltas, aunque brinda alguna claridad esquemática con respecto a las mismas, pareciera que su contenido no es exacto o indiscutible y responde más a divisiones dirigidas por una línea de pensamiento que por parámetros invariables. Así, por ejemplo, la trasgresión a la buena fe contractual, eventualmente, podría afirmarse que se da en las demás faltas aparte de las propias de su clasificación; esto pues en ellas el trabajador, de una u otra manera, no cumple con su trabajo plenamente, lo que debe hacer en resguardo de la relación de confianza que tiene con su patrono. Asimismo la mala conducta, por su propia definición, podría extenderse a otros tipos de supuestos además del mencionado.

Sin detrimento de expuesto, en lo que interesa, se ha indicado que el despido disciplinario debe basarse en una falta por parte del trabajador que no permita la continuación de la relación laboral; de lo anterior se

---

<sup>109</sup> CARRO INGELMO (Alberto José), Op Cit. Págs. 23.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

colige que todas las causas que se puedan alegar como justas para los efectos señalados compartirán el nivel básico de gravedad –falta grave-.

## **2.1 Específicas**

El Código de Trabajo establece en su artículo 81 una lista de causas justas de despido – despido disciplinario-. Con respecto a las específicas, de continuo se hará un somero desarrollo de cada una de ellas, sin ser intención ni propósito profundizar en su análisis por no ser el objeto del presente trabajo:

- INCISO “a). *Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono*”<sup>110</sup>

El inciso en mención contempla dentro de sí tres supuestos que configuran la causa justa de despido: una referente al hecho de que el trabajador durante sus labores se conduzca abiertamente de forma inmoral (es decir de modo contrario a las buenas costumbres y trato social

---

<sup>110</sup> Código de Trabajo. Artículo 81.a)

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

que rigen a la sociedad) y las otras dos – en los términos que establece la norma- dirigidas a la injuria y la calumnia, de las que debe desprenderse un propósito ofensivo.

Se hace importante rescatar que con respecto a la causa justa de despido en mención, por calumnias o injurias, en el ámbito laboral estos conceptos se dimensionan, aunque el Código Penal domina sus nociones. Así, para el Derecho de Trabajo los supuestos señalados –ambos- radican en la ofensa de la dignidad o el honor, pudiéndose configurar la causal del Código de Trabajo aun cuando no se configure el delito penal, siempre y cuando exista el propósito ofensivo<sup>111</sup>.

- INCISO “b). *Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo que se ejecutan los trabajos, siempre que como consecuencia*

---

<sup>111</sup> La doctrina señala: “...la primera pregunta que surge es en el sentido de si el Código de Trabajo se refiere a las figuras penales del mismo nombre...para nosotros el Juez de Trabajo no debe verse limitado en sus apreciaciones tendientes a establecer si determinados hechos constituyen o no injuria o calumnia, por el dogmatismo y el rigor conceptual que son propios del Derecho Penal. Pensamos, sin embargo, que el Derecho Penal si debe gobernar lo que son las nociones de injuria y calumnia. Y a tales propósitos debemos tener por injuria toda ofensa de palabra o de hecho dirigida contra la dignidad o el decoro (del patrono, sus representantes o compañeros de trabajo), sea que se le diga en su presencia al ofendido o por medio de comunicación enviada a el; al paso que por calumnia habría que entenderse la imputación falsa contra cualquiera de ellos, de haber cometido un delito...” CARRO ZUÑIGA (Carlos), Las Justas Causas de Despido en el Código de Trabajo, Primera Edición, Editorial Juritexto, San José, 1992, Págs. 34.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores”*<sup>112</sup>

Como de su redacción se desprende, el inciso de cita está referido a las mismas actuaciones que se analizaron en el punto anterior, variando los sujetos a los que éstas se encuentran dirigidas, debiéndolo ser en este supuesto contra los compañeros de trabajo. Además, en este caso se agrega como parte del supuesto de hecho el que la acción del trabajador que incurra en la falta, arroje la alteración de la disciplina y la interrupción de las labores<sup>113</sup>.

- INCISO “c). *Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de este en la dirección de sus labores, siempre que*

---

<sup>112</sup> Código de Trabajo. Artículo 81.b)

<sup>113</sup> Como ejemplo de lo anterior, señaló la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA: “... Tal y como lo ha reiterado la jurisprudencia, el despido es la máxima sanción a la cual el patrono, en ejercicio de su poder disciplinario, puede recurrir cuando el incumplimiento del trabajador a las obligaciones emanadas del contrato hacen imposible su continuación. En el caso sometido a examen, no cabe la menor duda que en el pleito en el que participo activamente el actor, durante las labores, alteró gravemente la paz que debe reinar en todo ambiente de trabajo, según indico el declarante: no se siguió laborando normalmente.... En consecuencia, el patrono estaba facultado para ponerle fin al contrato sin responsabilidad de su parte.” SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00076 de las 08: 30 horas del 20 de febrero del 2003.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo”<sup>114</sup>*

De nuevo este apartado recoge los supuestos del inciso a) y lo que cambia es el momento y lugar de los mismos, extendiéndolos aun a horas no hábiles y lugares ajenos al de trabajo; además, se contempla como eximente de responsabilidad el que el patrón o sus representantes hayan provocado la situación que eventualmente podría alegarse como causa de despido. Asimismo, se rescata como elemento de la causal la necesidad de que los hechos imposibiliten una buena convivencia laboral.

- *INCISO “d). Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo”<sup>115</sup>*

---

<sup>114</sup> Código de Trabajo. Artículo 81.c)

<sup>115</sup> Código de Trabajo. Artículo 81.d)

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

El trabajador tiene para con su patrono un deber de actuar bajo parámetros de diligencia y buena fe, mismos que de presentarse la causa en mención se verían gravemente violentados.

En el caso que nos ocupa, se excluyen del supuesto establecido por la norma, aquellos daños que se produzcan de manera accidental, pues, se indica, que el trabajador debe realizar una acción intencional.

- INCISO “e). *Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71*”<sup>116</sup>

El artículo 71, literal g), del Código de Trabajo, señala como deber de los trabajadores:

*“ g) Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurra directa o indirectamente, o de los cuales tengan conocimiento por razón del trabajo que ejecuten, así como de los asuntos administrativos reservados, cuya divulgación pueda causar perjuicios al patrono...”*<sup>117</sup>.

---

<sup>116</sup> Código de Trabajo. Artículo 81.e)

<sup>117</sup> Código de Trabajo. Artículo Art 71.g)

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

En éste, como en los otros supuestos, es el patrón quien deberá demostrar la causa de despido, y en el particular que nos interesa, también los perjuicios producidos real o eventualmente por la falta del trabajador, siendo esto un elemento esencial para que se configure lo establecido por la norma. Ha indicado la jurisprudencia:

*“De los autos se desprende que la información que se encontraba en el sobre, que efectivamente abrió el autor, correspondía a simples planillas, no a secretos o asuntos administrativos, sino que se trató de documentos que incluso tenía la posibilidad de conocer por otros medios. La norma en la cual se basa el despido, debe aplicarse en forma restrictiva. Ello es así, para evitar que, basados en el numeral citado no se produzcan despidos injustos, por ilegítimos”<sup>118</sup>*

- INCISO “f). Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren”<sup>119</sup>

---

<sup>118</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 02. De las 09:00 horas del 18 de enero del 2002.

<sup>119</sup> Código de Trabajo. Artículo 81.f)

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

La falta que establece este inciso, como causal de despido, se configura con la acción imprudente del trabajador, no entrando en la valoración de culpa o dolo; debiéndose tomar en cuenta que parte de sus deberes es desarrollar sus labores con cuidado y observando los procedimientos establecidos para la ejecución del trabajo.

- INCISO “ g). *Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario*”<sup>120</sup>

El artículo 71, literal b), *Ibíd*em señala entre las obligaciones de los trabajadores:

*“Ejecutar este (refiriéndose al servicio contratado) con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, **y en la forma, tiempo y lugar convenidos**”*<sup>121</sup> (lo que se encuentra entre paréntesis no es del original, así como la negrita)

---

<sup>120</sup> Código de Trabajo. Artículo 81.g)

<sup>121</sup> Código de Trabajo. Artículo 71.b)

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

En este sentido, evidentemente, es deber de todo trabajador presentarse a laborar en su centro de trabajo los días u horas que así le correspondan; pudiendo ausentarse solo en los casos con que cuente con una justificación válida para tal efecto (la cual debe ser demostrada y presentada de manera formal y oportuna ante el empleador). De no contar con dicha justificante, el trabajador incurre en ausencia injustificada, falta que – tratándose de dos ausencias consecutivas o más de dos alternas en el mismo mes – calendario -, lo constituye acreedor de la máxima sanción laboral, sea, el despido sin responsabilidad patronal.

La obligación citada y la gravedad de su incumplimiento encuentran fundamento lógico al rescatar el hecho de que si el trabajador no se presenta al lugar que le corresponde hacerlo no podrá realizar las labores de las que es deudor del empleador en razón del contrato de trabajo.

- *INCISO “h). Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono, las normas que este o su representante en la dirección de*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento de las labores que se estén ejecutando”<sup>122</sup>*

La negativa del trabajador, según lo establece la disposición, debe ser reiterada y manifiesta para que sea con figurativa de la causa justa de despido, es decir, debe ser acción repetida y expresa.

- *INCISO “j). Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72”*

El artículo 72 del Código de Trabajo señala, en lo que interesa, las siguientes causales:

- a). Abandono de labores en horas laborales.
- b). Realizar durante las labores propaganda político – electoral o contraria a las instituciones democráticas del país, o bien cualquier acto de coacción a la libertad religiosa.
- c). Trabajar en estado de embriaguez o condición análoga.

---

<sup>122</sup> Código de Trabajo. Artículo 81.h).

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

d). Usar los materiales suministrados por el empleador para un fin distinto al que están destinados.

e). Portar armas durante las horas laborales, excepto en los casos autorizados por ley o instrumentos que formen parte de las instrumentos de trabajos – como objetos punzo cortantes-.

Como la norma lo señala de manera clara, para que la causal de despido se configure, debe haberse apercibido al trabajador en una primera ocasión, apercibimiento que, según lo ha señalado el Tribunal Superior de Trabajo, debe ser formal. Al respecto:

*“El apercibimiento del que habla el inciso i) del primer artículo citado, debe ser demostrado con prueba documental, no es posible tenerlo por acreditado con testigos...”<sup>123</sup>*

- INCISO “j). *Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad este luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre*

---

<sup>123</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. Resolución No 148 de las 9:15 horas del 28 de febrero de 1991.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado”.*<sup>124</sup>

En Costa Rica, la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA indicó:

*“La buena fe en las relaciones contractuales exige el cumplimiento de las obligaciones sin engaños, abusos ni desvirtuaciones, es decir, implica que las partes deben mantener una conducta transparente en las diferentes fases de la contratación...”*<sup>125</sup>

Evidentemente, el accionar de la manera descrita en el inciso que nos ocupa, pretendiendo el trabajador tener cualidades, condiciones o conocimientos que no posee, constituye una falta gravísima al contrato de trabajo, violatorio del principio de buena fe; razón por la cual la legislación permite al patrono terminar con la relación laboral que lo une con quien incurra en tal falta.

---

<sup>124</sup> Código de Trabajo. Artículo 81.j)

<sup>125</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00572 de las 10: 20 horas del 15 de octubre del 2003.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

- INCISO “k). *Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria*”.<sup>126</sup>

No cabe como causa justa de despido el hecho de que el trabajador esté en prisión preventiva, toda vez que la norma así lo establece de manera expresa al indicar que debe ser sentencia ejecutoria; es decir, que no admita recurso alguno – condena firme o cosa juzgada-.

## **2.2 Generales**

Establece en su literal l), el artículo 81 del Código de Trabajo, como causa justa de despido:

- “INCISO “l). *Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.*”<sup>127</sup>

Era de imaginarse que en un artículo como el 81 del Código de Trabajo, en el que se establecen causas justas por las que el empleador puede dar por terminado el contrato de trabajo, el legislador no cerrara la

---

<sup>126</sup> Código de Trabajo. Artículo 81.k)

<sup>127</sup> Código de Trabajo. Artículo 81.l)

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

posibilidad de atraer como parte de las causales para la aplicación de esta sanción, algunas no indicadas de manera expresa, estableciendo solo parámetros para su inclusión en la norma y para la validez del despido, sea, su gravedad.

Lo anterior no debilita la estabilidad del trabajador ni merma sus derechos, contrario sensu, solo hace posible la adaptación del precepto a un contexto real, que por la variedad de supuestos que pueden exigir su aplicación, sería imposible y hasta risible, tratar de regularlos todos en un cuerpo normativo; a fin de cuentas, tantas causales justas de despido habrán, como faltas graves puedan darse en los diferentes empleos.

Ahora bien, no puede ni debe entenderse este inciso como una posibilidad dada al empleador para que, solo basado en su criterio y voluntad, sancione con despido cualquier falta del trabajador, toda vez que como ya se dijo esta deberá, para ello, ser grave, es decir, responder a principios de proporcionalidad, máxime por los efectos de la decisión del patrono, ya analizados.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Sobre el fondo y constitucionalidad del inciso en mención, establece acertadamente la jurisprudencia constitucional:

*“I. La constitucionalidad del inciso L) del artículo 81 del Código de Trabajo ya ha sido analizado por esta Sala. En la sentencia numero 6960-94 de las 14:42 horas del 29 de noviembre de 1994 ante la consulta jurídica por el Tribunal Superior de Cartago, la Sala consideró que:*

*“ el artículo 81 del Código de Trabajo no puede ser considerado ni numerus clausus ni apertus estrictamente, toda vez que la intención del mismo es determinar algunas conductas típicamente considerables graves, pero que en cumplimiento mismo del principio general que rige la materia laboral de “Primacía de la realidad”, y tomando en cuenta la diversidad de factores y circunstancias que puedan intervenir en una relación laboral, establece la posibilidad de despedir sin responsabilidad patronal al trabajador que incurra en actos u omisiones considerados graves (inciso L), ya que no es posible que únicamente once incisos (situaciones concretas) constituyan causa justa para el despido, cuando la relación obrero patronal o interlaboral es mucho más extensa por su dinamismo. Por otra parte, ni con la ayuda de una notable imaginación o experiencia podría el legislador prever toda situación posible.*

*II. Ciertamente cuando el código finalmente remite en el inciso l) del artículo 81 a “cualquier otra falta grave” en que incurra*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*el trabajador, no deja ni puede dejar totalmente al arbitrio irrestricto del patrono la fijación de contenidos para la situación concreta a que se atribuya tal condición. Por eso, aun cuando el patrono pueda entender que una determinada conducta o actuación constituye falta grave, será el juez, si se requiere su intervención, el que llene el contenido del aparente vacío que ofrece una fórmula tan amplia como la que se comenta. En otras palabras, será el juez en cuya jurisdicción radique el caso concreto, quien con criterios de proporcionalidad y razonabilidad, llene de contenido el inciso en cuestión, determinando la procedencia de la aplicada sanción por la “falta grave”. Considerar, como lo hacen los señores jueces consultantes, que se podría lesionar el contenido constitucional al aplicar subjetivamente la norma que nos ocupa, es desconocer la tarea y misión fundamental de los jueces, que en todo caso deben interpretar y aplicar el ordenamiento jurídico secundario, con criterios o parámetros constitucionales.*

*III. Por otra parte, el inciso L) en cuestión no establece condiciones que menoscaben la libertad o la dignidad del ser humano, ni viola las garantías que la Constitución establece en su artículo 56...*

*En conclusión, ni el contenido, ni el principio en que se inspira el inciso consultado, rozan con la Constitución Política y así debe evacuarse la consulta...”<sup>128</sup>*

---

<sup>128</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 4545 de las 15: 39 horas del 31 de mayo del 2000.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

### **3.La pérdida de confianza como justa causa de despido**

Como se analizará durante el desarrollo del Capítulo II, la confianza entre patrono- trabajador es parte del fundamento del contrato mismo de trabajo, de ahí la importancia de su existencia, no solo al momento del inicio de la relación laboral, si no también durante el desarrollo de la misma.

Es de esperar que el empleador deba tener confianza en la persona que ha contratado para realizarle determinada obra o prestarle cierto servicio, razón por la cual se ha señalado que al perderla este podría dar por terminada la relación laboral. No se omite indicar que esto será tratado como tema de fondo en el próximo capítulo.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

**CAPITULO II. LA CONFIANZA EN EL AMBITO DE LA  
RELACION LABORAL.**

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Para analizar el tema que ocupa al presente estudio, se hace necesario profundizar sobre la figura de la “confianza” en la relación de trabajo; no solo su fundamento normativo, sino también su importancia práctica como supuesto esencial de la relación laboral.

Es a los fines descritos que se dedica este acápite, en el cual, además, se trata como punto específico el estudio de la figura supra mencionada, en cuanto a los trabajadores de confianza como supuesto especial (claro está, dado que la “confianza”, como se verá, es fundamento de toda relación laboral y no particular de dichos trabajadores).

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **1. Fundamento normativo – Principio de buena fe-**

En este punto de la investigación, es indispensable centrar el análisis en el principio de buena fe dentro de la relación laboral, con especial atención – por los alcances de esta investigación- en aquel que se reconoce como informador de la actuación y desarrollo del trabajador.

### **1.1 Buena fe en el derecho del trabajo**

Es variada la terminología utilizada para referirse a la buena fe (*bona fides*), sin embargo, para los efectos que nos ocupan, podría decirse que ésta responde a un principio general del derecho, que exige, en lo que interesa, para las partes de una relación laboral, actuar de manera ética y leal, al inicio, durante e incluso al estar finalizando la misma. Sobre la buena fe, indica GIL Y GIL:

*“De ella se ha dicho que es una norma, un principio, una regla, una cláusula general, una máxima, un estándar de conducta, una fuente de derecho no escrito...”<sup>129</sup>*

---

<sup>129</sup> GIL y GIL (José Luis), Principio de la Buena fe y Poderes del Empresario, Editorial Mergablum, Sevilla, España; 2003. Págs. 102.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Asimismo, la buena fe -contractual- es definida por CABANELLAS de la siguiente manera:

*“La buena fe aplicada al cumplimiento de las obligaciones contractuales. Presenta dos aspectos fundamentales: la buena fe-creencia, en cuanto conocimiento de no estar actuándose en detrimento de un interés legítimo, y la buena fe-lealtad, como intención de cumplir con los deberes jurídicos que resultan del contrato.”*<sup>130</sup>

En la misma línea de pensamiento, es importante indicar -para evitar incurrir en error- que en el lenguaje jurídico la buena fe es utilizada en dos sentidos, así: como creencia errónea y como comportamiento leal. En cuanto a la primera, esta consiste en la creencia excusable pero errónea de una situación regular, reposando entonces en la ignorancia<sup>131</sup> o apariencia engañosa<sup>132</sup>.

---

<sup>130</sup> CABANELLAS DE TORRES (Guillermo). Diccionario Jurídico Elemental. Op Cit. Págs. 54.

<sup>131</sup> Como ejemplo de la situación de ignorancia GIL y GIL expone el matrimonio putativo y el cheque sin provisión de fondos. GIL y GIL (José Luis), Ibidem. Págs. 103.

<sup>132</sup> Como ejemplo de la apariencia engañosa GIL y GIL señala el mandato aparente y el heredero aparente. GIL y GIL (José Luis), ibidem, Págs. 103. Sin pretender realizar un análisis de la figura, lo que a todas luces se escapa de los objetivos de este trabajo se hace relevante para efectos de claridad rescatar lo dicho por GIL Y GIL sobre la misma. Manifiesta: “ La convicción o creencia errónea del sujeto exonera a este de ciertas consecuencias jurídicas, o le atribuye ciertos derechos...Aunque esta noción de la buena fe se halla íntimamente ligada al estado mental del sujeto, ello no puede comprenderse tan solo en función del aspecto psicológico. El error ha de ser excusable, razonable. A menudo, el carácter excusable del error se determina en función del deber de información que pesa sobre una de las partes del contrato y del deber de informarse que recae en la otra. En suma el análisis de la buena fe va mas allá del marco personal del individuo que la invoca, y comprende un elemento objetivo, vinculado a las percepciones y valores de la sociedad...” GIL y GIL (José Luis), Ibidem. Pág. 104.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Por otro lado, en cuanto a la segunda acepción de buena fe -siendo esta la que goza de relevancia para los efectos del presente estudio-, esta responde a la necesidad de un comportamiento leal. Dicho comportamiento leal involucra aspectos como, por ejemplo, la honradez, la honestidad, lealtad -per se-, justicia y razonabilidad.

Ahora bien, debe rescatarse que un sujeto puede actuar en contra de los parámetros de buena fe sin tener una intención maliciosa, pues ésta – la buena fe- lo que hace, en términos generales, es crear deberes accesorios para las partes de una relación jurídica, los que se pueden infringir dolosamente o no.

El comportamiento referido y los diversos aspectos que del mismo se desprenden, son exigibles en todas las relaciones jurídicas y fases de la relación obligatoria, ello ya que el principio en referencia se debe hallar presente en todos los ámbitos jurídicos, en los que se exige una actitud de fidelidad en el tráfico jurídico, no escapándose de ello, la relación laboral. Lo anterior tanto al cumplirse un deber, como al ejercitarse algún derecho.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Sobre el tema, señala la jurisprudencia nacional:

*“El principio de la buena fe, en este caso contractual, subyace en todos los ámbitos jurídicos. Este principio general exige observar una actitud de respeto, de lealtad, de honradez, en el tráfico jurídico; tanto cuando se este ejercitando un derecho, como cuando se este cumpliendo con un deber. De manera general, se indica que tal buena fe, se traduce en un estado de ánimo por el cual se ignora la ilicitud de la conducta o de la posición jurídica. La buena fe ha sido definida como: “Un principio general de derecho que impone un comportamiento ajustado a valoraciones éticas, convirtiéndose en un criterio de valoración de conductas al que ha de ajustarse el cumplimiento de las obligaciones, que rigen también en el derecho laboral, de modo que empresario y trabajador, tienen derecho a esperar de la contraparte una actuación leal, fiando y confiando en que su actuación sea social y contractualmente correcta” (Escudero J.F y otros. El principio de buena fe en el contrato de trabajo. Barcelona, Bosch, casa editorial, primera edición, 1996).<sup>133</sup>*

---

<sup>133</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución 00514 de las 9:00 del 30 de octubre del 2002.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“El principio de buena fe exige entonces, de las partes de un negocio bilateral, una conducta transparente en las diferentes fases de la relación jurídica y su ajuste estricto, en el ejercicio de sus derechos, a criterios justos; por lo que les veda la posibilidad de incurrir en excesos, abusos o desvirtuciones y, en materia disciplinaria, implica que, para considerar un incumplimiento como causal de despido, aquel ha de ser particularmente grave y siempre debe quedar demostrado.”<sup>134</sup>”*

135

## **1.2 La buena fe en la relación laboral según el Código de Trabajo**

En Costa Rica el principio o deber de buena fe en la relación laboral esta consagrado en el Código de Trabajo, el que señala en el artículo 19:

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

Es así, que incluso el Ordenamiento Jurídico nacional, establece de manera expresa la existencia del principio de buena fe en la relación de

---

<sup>134</sup> Indica el artículo 21 del Código Civil: *“Los derechos deberán ejercitarse conforme a las exigencias de la buena fe”*

<sup>135</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 17 de las 10:10 horas del 10 de enero del 2001.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

trabajo, el que debe entenderse aplicable tanto para las actuaciones del trabajador como para las del empleador, cada una desarrollada en el punto posterior. Es según este principio, que el cumplimiento de las obligaciones recíprocas de las partes de la relación laboral, debe satisfacerse sin engaños o abusos, sino de manera transparente. Sobre el tema, ha señalado la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

*“...el artículo 19 del Código de Trabajo, establece en lo que interesa: “El contrato de trabajo obliga tanto a lo que expresa en él, como a las consecuencia (sic), que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la Ley”. La buena fe en las relaciones contractuales exige el cumplimiento de las obligaciones sin engaños, abusos ni desvirtuaciones, es decir, implica que las partes deben mantener una conducta transparente en las diferentes fases de la contratación y ajustar el ejercicio de sus derechos a criterios justos, sin excesos...”<sup>136</sup>*

*“El artículo 19 ibídem, dispone que, el contrato de trabajo, obliga a las partes tanto a lo que expresamente se establezca en el mismo, como también a las consecuencias que de el se deriven, y de acuerdo con la buena fe, la equidad, el uso, la*

---

<sup>136</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00572 de las 10:20 horas del 15 de octubre del 2003.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*costumbre y la Ley. Esta Sala ha reiterado que, en dicha disposición, encuentra cabida el llamado contenido ético moral de todo contrato de trabajo. Esto por cuanto la lealtad, la fidelidad, la confianza, la buena fe y la probidad, deben pernear sin excepción las relaciones entre trabajador y patrono (ver, en este sentido, el Resolución No 49 de las 9:40 horas, del 18 de marzo de 1993). Lo anterior es así toda vez que, si bien el convenio entre ambos tiene origen en un hecho económico, no puede limitarse el mismo de manera exclusiva a un conjunto de derechos y deberes, de origen meramente patrimonial. Existen vínculos en el orden moral y espiritual que no es posible ignorar. El deber de fidelidad, ampliamente desarrollado por la doctrina...comprende aquella obligación ética, atinente al trabajador, de no perjudicar a la empresa o al patrono a quien sirve. Por el contrario, debe contribuir a su desarrollo y prosperidad. Lo anterior no debe verse únicamente circunscrito a la ejecución de su trabajo, sino que incluye, además, aspectos referidos a los deberes de conducta del trabajador; estos últimos que conforman una imperiosa necesidad dentro de la relación laboral, vista esta como una actividad social, que requiere el contacto constante entre las personas...<sup>137</sup>”<sup>138</sup>*

---

<sup>137</sup> Indica el artículo 1023 del Código Civil: “ 1) Los contratos obligan tanto a lo que se expresa en ellos, como a las consecuencias que la equidad, el uso o la ley hacen nacer de la obligación, según la naturaleza es ésta”

<sup>138</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00061 de las 10:10 horas del 20 de febrero del 2002.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“Por otra parte, el conocido autor uruguayo Américo Pla, refiriéndose al principio aludido expresa: “Pero lo mas importante de señalar, es que este principio de la buena fe tiene en el derecho laboral una significación muy especial por el componente personal que existe en esta rama jurídica.*

*El contrato de trabajo no solo crea derechos y obligaciones de orden exclusivamente patrimonial, sino también personal.*

*Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el adecuado mantenimiento de esas relaciones resulta importantísimo que ambas partes actúen de buena fe.”*

*Agrega, además que “La buena fe –lealtad se refiere a la conducta de la persona que considera cumplir realmente su deber.*

*Supone una posición de honestidad en el comercio jurídico en cuanto lleva implícita la plena conciencia de no engañar ni perjudicar ni dañar.*

*Mas aún: implica la convicción de que las transacciones se cumplen normalmente, sin trampas ni abusos ni desvirtuaciones” (Pla Rodríguez Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, paginas 309 y 311, 2 Edición, Ediciones Depalma 1978. Buenos Aires). Tal y como se indico, en el contrato laboral, las partes deben actuar con buena fe, o sea con rectitud, para obtener equidad, lo que no hizo la representación de la Sociedad demandada, al despedir al trabajador, sin tomar en cuenta los problemas de salud, físico-síquicos que enfrentaba, de especial gravedad en el caso que*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*nos ocupa, dado la actividad que realizaba, en la que un error conlleva consecuencias fatales en casi todos los casos...”*<sup>139</sup>

## **2. Buena fe en el cumplimiento de obligaciones del trabajador y del empresario**

De lo indicado supra se llega a la conclusión de que en cuanto a la relación laboral, en lo que interesa, entre los deberes connaturales del contrato de trabajo, tanto patrono como trabajador tienen para con el otro el de buena fe, mismo que se constituye como principio absoluto y dominante del Derecho de las Obligaciones y en cuanto a la relación laboral está establecido en Costa Rica, de forma expresa, en el Código de Trabajo. Indica en este sentido GIL Y GIL:

*“La buena fe genera deberes recíprocos en el contrato de trabajo. Trabajadores y empresarios deben cumplir sus obligaciones y ejercer sus facultades, derechos y poderes de acuerdo con la buena fe, concebida esta como una norma de comportamiento leal y honesto. Hoy en día la buena fe no solo se exige al trabajador, sino también...al empresario...”*<sup>140</sup>

---

<sup>139</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 54 de las 15:40 horas del 19 de marzo de 1997.

<sup>140</sup> GIL y GIL (José Luis), Op Cit.. Págs. 195.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **2.1. En cuanto al empleador**

Con respecto al patrón y el principio de buena fe, puede decirse que este se debe constituir en rector de su comportamiento, siendo un instrumento de limitación y control de los poderes empresariales, así como, incluso, un aspecto esencial a considerar en la interpretación del contrato de trabajo. La jurisprudencia nacional se ha pronunciado de la siguiente manera, refiriéndose al principio de buena fe en el contrato de trabajo, específicamente con relación al patrono:

*“El artículo 19 del Código de Trabajo dispone que el contrato de trabajo obliga a las partes tanto a lo que expresamente se establezca en el mismo, como también a las consecuencias que de él se deriven, y de acuerdo con la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre y la Ley. Este deber de buena fe abarca tanto al trabajador como al empleador, según se explica en la doctrina: “El valor crucial de la buena fe como principio rector del cumplimiento de los contratos tiene una presencia calificada en el contrato de trabajo (...). La que hemos llamado especial relevancia de la buena fe en el contrato de trabajo tiene su principal razón de ser en el hecho de que, junto a la innegable sustancia patrimonial del contrato, poseen una alta significación los factores personales (...). En suma, los comportamientos contrarios a la buena fe, esto es, tanto los*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*que contradicen los términos expresos de las normas o el contrato, como también los que se basan en razones ajenas a las expectativas legítimas de los contratantes que cabe deducir razonablemente de lo pactado, están vedadas a ambas partes del contrato de trabajo (...). Por lo que al respecto al empresario, el actuar de buena fe, se impone en todo el amplio ámbito de decisión inherente a su condición de organizador de las prestaciones laborales y de la empresa en su dimensión laboral, tanto si se trata de decisiones causales como discrecionales (...). Específicamente, el deber de buena fe se opone a que el empresario pueda adoptar decisiones alusivas o fraudulentas que lesionen derechos de los trabajadores, bien por que no respeten la dignidad de estos, bien porque se injieran ilícitamente en su vida extralaboral, bien porque dificulten sea por dolo o culpa, la liberación del trabajador en cuanto al cumplimiento de su prestación, o bien, en fin, por que se destinen a ejercitar arbitrariamente la facultades de modificación, suspensión o extinción de la relación laboral” (MONTROYA MELGAR (Alfredo). La buena fe en el derecho del trabajo, Real Academia de Jurisprudencia y legislación, Madrid, 2001)...”<sup>141</sup>*

---

<sup>141</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00389 de las 10:10 horas del 07 de agosto del 2002.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **2.2 En cuanto al trabajador**

En términos jurídicos –laborales, se puede decir que por la buena fe debida a su patrono, junto al cumplimiento fiel de su prestación laboral, el trabajador es deudor de obligaciones específicas de la misma, debiéndose abstener de conductas dañosas para el empresario o contrarias a los principios base del Derecho de Trabajo. Indica MONTOYA MELGAL:

*“No existe pues, un deber de trabajar, por un lado, y un deber de ser diligente por otro, sino que la obligación del trabajador es, indisolublemente, la de trabajar con diligencia; el trabajo prestado sin tal diligencia hace incurrir al trabajador, no en el mero incumplimiento de su deber de diligencia, sino, más radicalmente, en el incumplimiento o cumplimiento defectuoso de su prestación laboral”* <sup>142</sup>

Este deber del trabajador de actuar según los parámetros ya señalados, adquiere especial relevancia al tratar el tema de la “pérdida de confianza como causa justa de despido”, toda vez que sin duda alguna, al percatarse el empleador de que el trabajador al cual está unido en una

---

<sup>142</sup> MONTOYA MELGAL (Alfredo). Derecho del Trabajo. Duodécima edición. Editorial Tecnos. Págs. 305

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

relación laboral, no está cumpliendo con su deber de fidelidad, respeto y lealtad y no está actuando con resguardo de sus intereses, en términos generales, perderá la confianza en el mismo depositada al momento de su contratación.

Sobre el deber de fidelidad del trabajador dentro de la relación laboral, ha indicado la Sala de Casación:

*“...el deber de fidelidad, en materia laboral, se caracteriza por una celosa actitud personal del trabajador, de no perjudicar a la empresa o al patrono a quien le sirve, y de contribuir al desenvolvimiento pleno de sus actividades y a su prosperidad. Igualmente, que el contrato de trabajo, como toda relación sinalagmática, impone obligaciones recíprocas de consideración, de protección y de ayuda entre las partes, para alcanzar el fin común. De esta forma el deber de fidelidad, en relación con el dependiente, comprende la lealtad a la empresa, en todo lo que concierne a la ejecución del trabajo y a la conducta del trabajador; y obliga a omitir todo lo que pueda ser perjudicial para el empleador y para el objeto que se persigue.”<sup>143</sup>*

---

<sup>143</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 98 de las 8:50 horas del 09 de febrero del 2001.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

### **3. La relación de confianza entre patrono y trabajador**

Es de lo anteriormente expuesto que se desprende la trascendencia de la figura de la confianza entre patrono y trabajador, misma que es base de esa relación y generadora de obligaciones y derechos para ambos; no se trata de una confianza en cuanto a una relación de amistad; sino, más bien, de poder esperar de la otra parte una actitud de acuerdo con los principios de lealtad, transparencia y protección de intereses.

Así, en lo que interesa al trabajo de marras, perdida aquella por parte del empleador para con el trabajador, el mismo, bajo determinados supuestos podrá finalizar la relación laboral, en algunos casos con responsabilidad patronal y otros sin ella.

En cuanto al primer supuesto indicado – despido con responsabilidad patronal- se podrá dar en aquellos casos en los que el patrón pueda hacer uso de esta figura, es decir, cuando el trabajador no goce de un régimen de estabilidad, por ejemplo en el caso de los funcionarios públicos. En este supuesto, el empleador no deberá más que cancelar al trabajador los extremos de ley, por la rescisión del contrato.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

En el segundo caso -despido por pérdida de confianza sin responsabilidad patronal- el análisis debe ser mayor, ya que en todo supuesto el trabajador perderá el auxilio de cesantía. Trata esta situación el supuesto en el que la pérdida de confianza es alegada como justa causa de despido. Esta figura será la analizada en el capítulo tres.

#### **4. Situación especial de la figura con respecto a los trabajadores de confianza**

Una vez desarrollados los conceptos de buena fe y confianza en la relación de trabajo, es necesario abordar un elemento relevante en nuestro estudio, los trabajadores de confianza. Es interesante conocer al respecto la opinión de BALTASAR CAVASOS cuando advierte:

*“Uno de los temas más espinosos, conflictivos y resbaladizos en el derecho laboral, es el relativo a los que primeramente se les conoció con el nombre de empleados y después trabajadores de confianza.”*<sup>144</sup>

---

<sup>144</sup> CAVASOS FLORES (Baltasar) Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral, México, Editorial Trillas, Tercera Edición, 1983, Pág. 89.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Será en este aparte donde se estudiará el concepto de trabajadores de confianza y el por qué es que a determinado grupo de empleados, se les coloca dentro de esa clasificación. Entonces, se verá aquí, que dichos empleados se consideran “de confianza” debido a ciertas funciones que realizan, a determinada relación especial que tienen con su empleador y a causa de ciertas características que éstos comparten. Se puede afirmar que son parte de una categoría de trabajadores especiales que por la naturaleza de sus funciones constituye una clase excepcional.

#### **4.1 Concepto de trabajador de confianza**

En primer lugar, debe anotarse que el tratamiento de esta figura jurídica en Costa Rica es relativamente escaso, incluso nuestro legislador no le ha otorgado toda la atención que merece y a diferencia de otros figuras, no ha proveído definición alguna de la misma.<sup>145</sup>

---

<sup>145</sup> No obstante lo anterior, si existe normativa que se refiere a la figura. Así lo hace el artículo 143 del Código de Trabajo. Reza: “Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo... los trabajadores que ocupan puestos de confianza...”

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

A modo de ilustración, podemos hacer uso de la legislación mexicana, la cual sí presenta una norma específica -en su Ley Federal del Trabajo de México- que define lo que es un empleado de confianza:

*“Artículo 9. – La categoría de trabajador de confianza depende de la naturaleza de las funciones desempeñadas y no de la designación que se dé al puesto.*

*Son funciones de confianza las de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización cuando tengan carácter general, y las que se relacionen con trabajos personales del patrón dentro de la empresa o establecimiento.”<sup>146</sup>*

Al comentar sobre este articulado, CARLOS CARRO ha dicho que estos empleados:

*“...no solamente se encuentran en funciones generales de la empresa o establecimiento, sino también los encontramos en funciones de carácter individual y en labores específicas o concretas, en el taller, Departamento, Sección u Oficina.”<sup>147</sup>*

---

<sup>146</sup> Ley Federal del Trabajo de México, artículo 9 citado por CARRO (Carlos) Derecho Laboral Costarricense, Editorial Juritexto, 1993.

<sup>147</sup> CARRO (Carlos) Derecho Laboral Costarricense, Editorial Juritexto, 1993.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

En general, doctrinariamente se ha aceptado que los trabajadores de confianza son los empleados que poseen una relación especial con la empresa y sus fines. Se ha dicho que los empleados de confianza son:

*“...aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección, administración y vigilancia generales...”<sup>148</sup>*

De lo expuesto se desprende que estos trabajadores, por la naturaleza de las funciones que ejecutan, se convierten en parte fundamental de la empresa para la cual prestan sus servicios. Es así como, tienen una mayor vinculación - comparativamente con respecto a otros empleados- con las posiciones de mando y dirección de la empresa.

Son entonces dos, las situaciones básicas que engloban a los empleados de confianza, a saber:

---

<sup>148</sup> GUERRERO FIGUEROA (Guillermo), Introducción al Derecho del Trabajo, Bogotá, Colombia, Editorial TEMIS, Segunda Edición, Págs. 249.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“...la primera está constituida por las funciones que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización; en tanto la segunda se refiere a los trabajos personales del patrono dentro de la empresa”<sup>149</sup>*

Es así que se deben analizar las funciones realizadas por el empleado y verificar si este tiene poderes de mando, fiscalización, dirección; o si en el puesto que desempeña -aunque no tenga tales poderes- sus tareas están relacionadas con labores personales del empleador en la empresa.

Sin distinción, un puesto puede ser catalogado como “de confianza” debido a que, posiblemente la función a realizar es de gran importancia para la vida de la empresa. No es la definición que se le de a un cargo lo que importa en realidad, sino la naturaleza del mismo. Es así que se buscará que la persona que vaya a realizar dicho trabajo, reúna los requisitos de lealtad, honestidad, discreción, en general: que otorgue “confianza”. Señalo el TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO:

---

<sup>149</sup> DE LA CUEVA (Mario), El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa S.A., Novena edición, Tomo I, 1984, Págs. 158.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“Dada la imprecisión del concepto “empleados de confianza”, se hace necesario considerar las circunstancias y necesidades de cada negociación, para determinar si se trata o no de un empleado de este tipo, pues no basta que en su contrato se diga que un empleado ocupará un puesto de confianza para considerarlo tal...”<sup>150</sup>*

Se hace claro que, los trabajadores de confianza, conllevan una responsabilidad especial dentro de la empresa. GUILLERMO CABANELLAS expresa que al ostentar esa posición de relevancia, a dichos empleados se les otorga un apoyo, confianza o “fe” especial por parte del empleador. Sobre estos trabajadores señala que son:

*“...los que por la responsabilidad que tienen, las delicadas tareas que desempeñan o la honradez que para sus funciones se exige, cuentan con la fe y apoyo especiales por parte del empresario o dirección de empresa.”<sup>151</sup>*

Estos empleados participan de las decisiones del empleador, en cuanto a lograr metas y dirigir la organización. MARIO DE LA CUEVA explica que:

---

<sup>150</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. Sentencia No 3712 de las 14:30 horas del 6 de agosto de 1974.

<sup>151</sup> CABANELLAS (Guillermo) Diccionario Enciclopédico sobre Derecho Usual, Tomo IV. 197, Págs. 253.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“Debe hablarse de empleados de confianza cuando están en juego la existencia de la empresa, sus intereses fundamentales, su éxito, su prosperidad, la seguridad de sus establecimientos o el orden esencial que debe reinar entre sus trabajadores.”<sup>152</sup>*

CARLOS Y ADRIANA CARRO presentan la siguiente clasificación de los empleados de confianza:

- a) Altos empleados: son los gerentes, administradores, directores, representantes del patrono.
- b) Empleados de confianza en general: aquellos trabajadores que en razón de sus funciones deben desplegar actividades de dirección, mando, vigilancia y disciplina con carácter general o particular. (Jefes de Departamento, Sección, Oficina, etc.)
- c) Empleados que realizan trabajos personales o íntimos del patrono: dentro de éstos cabe citar el Asistente de la Presidencia o Gerencia, la secretaria personal del Presidente,

---

<sup>152</sup>DE LA CUEVA (Mario), El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, Op Cit, Pág 155.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Gerente, Administrador, entre otros.<sup>153</sup>

Así, las dos situaciones básicas que anteriormente enunciamos acerca de este tipo de trabajadores, están enmarcadas dentro de la anterior clasificación.

En cuanto a la jurisprudencia costarricense, la misma reconoce este problema de falta de regulación y a su vez ha tenido dificultad en otorgar definiciones claras de este concepto, de hecho, se ha limitado a citar la legislación mexicana –ya mencionada- y a comentar escuetamente acerca de opiniones doctrinales para definir este tipo de trabajador:

*“Estima este Tribunal que la relación laboral se mantiene inalterable durante el preaviso, pero no concuerda con el recurrente en cuanto califica al actor como empleado de confianza. Nuestra ley y la jurisprudencia, no definen ese término, y la única referencia se hace en el artículo 143 citado, con una enumeración abierta. Por este motivo, necesariamente nos remitimos a la fuente originaria del concepto, que es la Legislación Mexicana, cuya exposición de motivos, citada por el tratadista Mario de la Cueva en "El Nuevo Derecho*

---

<sup>153</sup> CARRO ZÚNIGA (Carlos) y CARRO HERNÁNDEZ (Adriana) Derecho Laboral Costarricense, Cincuenta ensayos sobre temas usuales. San José, Juritexto, 1993.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*Mexicano del Trabajo” (Editorial Porrúa S.A., Tomo I, XII edición, México 1990, p. 158), dice: “los trabajadores de confianza son aquellos cuya actividad se relacione en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administración y vigilancia generales”. Según el autor mencionado: “El precepto comprende dos situaciones: la primera está constituida por las funciones que se relacionan inmediata y directamente con la vida misma de las empresas, funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización en tanto la segunda se refiere a los trabajos personales del patrono dentro de la empresa.”. Del texto transcrito se concluye que, para poder calificar a un empleado como de confianza, es necesario analizar sus funciones y determinar si tiene -entre otros- poderes de mando, de dirección y de fiscalización, o si ocupa un puesto en el que no siendo necesarios esos poderes sus labores son de confianza, referidas al trabajo del patrono dentro de la empresa (ejemplo: Asistente Personal del Presidente), o es un representante patronal.”<sup>154</sup>*

---

<sup>154</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No 108 de las 9:20 horas del 10 de julio de 1991.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Algo interesante en anotar es que no todo empleado -a pesar de que realice funciones importantes o “de confianza” para el patrono- se convierte automáticamente en un empleado de confianza. En esta línea de pensamiento, la siguiente explicación:

*“Se considera que son empleados de confianza, aquellos cuya actividad se relaciona en forma inmediata y directa con la vida misma de las empresas, con sus intereses, con la realización de sus fines y con su dirección administrativa y de vigilancia. Para efectos de determinar si un trabajador califica como “de confianza”, debe entenderse este elemento en la acepción especial que el derecho laboral le concede al término, es decir, en la existencia de un vínculo entre el trabajador y las esferas de mando, dirección y fiscalización de la empresa, y no en su carácter subjetivo, como atributo que todo trabajador debe tener. Así, por ejemplo, el hecho de que un cajero en un establecimiento mercantil sea de confianza para el patrono, no lo convierte en “empleado de confianza”, obligado por ende, a trabajar 12 horas al día por la misma remuneración pactada.”<sup>155</sup>*

---

<sup>155</sup> Ley Laboral.com. *Empleado de Confianza*, [en línea]. [www.leylaboral.com](http://www.leylaboral.com) Recuperado el 6 de febrero de 2006.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Entonces, de lo indicado se puede concluir que la relación de “trabajador de confianza”, involucra un vínculo estrecho entre el empleado y el patrono y generalmente con la dirección y mando de la empresa. Es así que los trabajadores de confianza:

*“Son quienes están directamente al frente del manejo de la empresa. Según el artículo 5 del Código de Trabajo<sup>156</sup>, son los gerentes, directores, administradores, etc.; quienes supervisan a los trabajadores, o quienes planean el rumbo de la empresa (asesores o consejeros)”.*<sup>157</sup>

Este tipo de trabajador tiene derechos, deberes y características que lo hacen singular. Es necesario ahora, analizar cada uno de estos elementos del trabajador de confianza.

---

<sup>156</sup> “Se considerarán representantes de los patronos, y en tal concepto obligarán a éstos en sus relaciones con los trabajadores: los directores, gerentes, administradores, capitanes de barco y, en general, las personas que a nombre de otro ejerzan funciones de dirección o de administración”. Código de Trabajo. Artículo 5.

<sup>157</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2006, 20 de enero). *Empleado de Confianza*, {en línea}. Costa Rica. Recuperado el 2 de febrero de 2006, de <http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/Empleados/empleado.htm>

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **4.2 Derechos, deberes y características**

La posición de empleado de confianza por sí misma es excepcional y esto implica que también acarrea distintos derechos y deberes que son dignos de examen.

Primeramente al hacer referencia a los deberes, se debe recordar que, ya que se trata de con trabajos que implican cierta dirección, fiscalización, vigilancia o labores personales del patrono, siempre serán puestos donde la cuota de responsabilidad se subraya en grado intenso. Se ha dicho que:

*“...requieren una habilidad y honradez destacadas, que consigan ganarse la confianza de la parte patronal, para que se les deje a cargo la marcha general de la empresa, su supervisión, tener un contacto estrecho con el patrono; ser poseedor de actividades importantes y agudas.”<sup>158</sup>*

---

<sup>158</sup> MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana) Régimen Jurídico de los Puestos de Confianza Tesis para optar al título de Licenciada en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1998. Pág 41.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Entonces, los trabajadores de confianza son aquellos empleados que por la naturaleza de su trabajo o funciones que desempeñan reciben una “cuota especial” de la confianza del patrono. Así sea, por ejemplo, por que ponen en juego el manejo de valores o custodia de los bienes o prestan servicios de necesaria discreción, como en el caso de un chofer.

En cuanto a los derechos de los trabajadores de confianza, se puede afirmar que estos ostentan los mismos que cualquier otro trabajador, con las excepciones que para el caso indique el ordenamiento y más aun, la relación laboral en concreto. No obstante:

*“...sus condiciones de trabajo estarán en proporción a la naturaleza e importancia de las funciones que tengan y no podrán ser menores que las de empleados semejantes dentro de la misma empresa.”<sup>159</sup>*

Para mejor analizar sus derechos y deberes, es necesario conocer las siguientes características generales de este tipo de trabajador, entre las que se encuentran las siguientes:

---

<sup>159</sup> MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana) Op. Cit. Pág. 42

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

- a) Actúan en nombre del patrono o empresa.
- b) No tienen fiscalización superior inmediata.
- c) Toman y ejecutan decisiones.
- d) Tienen horario flexible.
- e) Su salario incluye esa mayor dedicación, grado de confianza y alta responsabilidad en sus labores. <sup>160</sup>

Es lógico -como se expuso anteriormente- que el elemento confianza es la característica más representativa en este tipo de trabajadores. JOSÉ MANUEL ALMANSA en este tema nos dice:

*“Lo esencial en estos trabajadores, es la fe que la parte patronal puede depositar en ellos. Porque actúa en beneficio y defensa de los intereses patronales, para que lleve a un buen fin y a su realización plena los objetivos de la empresa.”* <sup>161</sup>

---

<sup>160</sup> Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2006, 20 de enero). *Empleado de Confianza*, {en línea}. Costa Rica. Recuperado el 2 de febrero de 2006, de <http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/Empleados/empleado.htm>

<sup>161</sup> ALMANSA PASTOR (José Manuel) *Estudio sobre Derecho Individual de Trabajo*. Buenos Aires, Editorial Heliasta, Pág. 857.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Obsérvese otras características de este trabajador y de su especial relación laboral:

*“...un empleado como el de confianza se sujeta a un contrato individual de trabajo que no en pocas ocasiones representa mayor responsabilidad, la cual no siempre es paralela a la retribución otorgada en pago a sus labores, ello sumado al aumento en la jornada de trabajo, pasando de las ocho horas ordinarias hasta las doce horas que se tienen estipuladas para estos trabajadores, que ciertamente en la práctica suele extenderse aún más.”* <sup>162</sup>

Otra característica de este tipo de puesto de confianza es que el mismo, es producto de un nombramiento “Intuitu Personae” <sup>163</sup> Es decir:

*“...los servidores en puestos de confianza disfrutan de las ventajas o derechos que la ley concede a los demás trabajadores, con la particularidad que su nombramiento se basa en criterios “intuitu personae”, porque hay, generalmente, delegación de potestades de mando o dirección, en donde, es evidente, el supremo interés del patrono.”*<sup>164</sup>

---

<sup>162</sup> MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana) *Op Cit.* Pág 9.

<sup>163</sup> Locución Latina. Por razón de la persona o en consideración a ella. CABANELLAS (Guillermo), *Op Cit.* Tomo IV F-I, Págs. 488.

<sup>164</sup> MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), *Op Cit.* Págs. 26-27.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Nuestra jurisprudencia también ha reconocido esta característica:

*“Estos aspectos se traducen en que la contratación de estos servidores se funde en razones "intuitu personae", o sea tomando en cuenta, especialmente, las cualidades de la persona; y que el trabajador, como contrapartida, deba una actuación en el desempeño del cargo, especialmente, nítida y cristalina, resistente a cualquier evaluación severa, lo cual trae como una consecuencia indudable, en materia de la rescisión del contrato, la posibilidad de apreciar, con más estrictez que en los casos ordinarios, como causa justa para ello, cualquier conducta anómala que razonablemente pueda estimarse suficiente para que el patrono pierda esa fe o esa confianza especiales.”<sup>165</sup>*

En cuanto a la jerarquía, se debe entender que normalmente:

*“(…) los puestos de confianza se ubican en una esfera alta o intermedia, dentro del centro laboral, de ahí que no sólo sean puestos de las más alta jerarquía los que se puedan enmarcar en la categoría especial de trabajos de confianza.”<sup>166</sup>*

---

<sup>165</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 075 de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del veintitrés de febrero de mil novecientos noventa y cinco.

<sup>166</sup> MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), *Op Cit.* Pág. 29

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Esta última característica, ha sido objeto de discusión. Esto último a partir del análisis expuesto del CARLOS CARRO sobre el artículo 9 de la Ley Federal del Trabajo de México. Vale recordar que dicha ley establecía que:

*“...el trabajador de confianza realiza funciones de dirección, inspección, vigilancia y fiscalización **cuando tengan carácter general...**”*<sup>167</sup> (la negrita es nuestra).

Según el autor nacional supra, estos empleados pueden ubicarse no solo en funciones generales de la empresa, sino también en funciones de carácter individual y en labores específicas o concretas, por ejemplo en el taller, departamento, sección u oficina.<sup>168</sup> Es decir, según CARRO, el puesto de confianza puede ubicarse no sólo en puestos de jerarquía superior.

Ahora bien, la estabilidad del empleado de confianza, este es un tema gris, así por ejemplo existe la posición de que carecen de la misma, por lo cual el patrono podrá finalizar la relación si por causas subjetivas pierde la confianza depositada en el trabajador al realizar el contrato de

---

<sup>167</sup> Ley Federal del Trabajo de México, artículo 9 citado por CARRO (Carlos) Derecho Laboral Costarricense, Editorial Juritexto, 1993.

<sup>168</sup> CARRO (Carlos) Derecho Laboral Costarricense, Editorial Juritexto, 1993.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

trabajo. Una segunda opinión indica que la causa del despido debe ser objetiva, es decir, debe realizarse un análisis de la conducta del trabajador.

En el primer sentido, indica parte de la doctrina que el trabajador de esta categoría sufre la falta de uno de los principios más importantes dentro del Derecho Laboral, cual es la estabilidad en el empleo.

Siguiendo dicha línea de pensamiento, esta falta de estabilidad se expresaría en la situación excepcional de dichos empleados. Lo anterior debido a que, el dejar de existir la confianza que se depositó en ellos, sería causa suficiente para dar por terminado el contrato de trabajo.

En la segunda posición CABANELLAS explica que:

*“Por concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los demás trabajadores, como su nombre lo indica, para ello basta la pérdida de confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir,*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*principalmente en los casos de inamovilidad del trabajador en el empleo, que algunas legislaciones establecen...”*<sup>169</sup>

No obstante lo anterior, continua diciendo el autor que si se pretende de finalizar la relación laboral, por ésta pérdida de confianza, la misma no puede establecerse por cuestiones simplemente subjetivas. Más bien, es necesario el examen de la conducta del trabajador frente a la realidad objetiva del caso, para determinar si está ante un despido justificado o no.

No se omite indicar que sobre el despido de este tipo de trabajadores, el tema se ampliara necesariamente en el Capítulo IV.

---

<sup>169</sup> CABANELLAS (Guillermo) Diccionario Enciclopédico sobre Derecho Usual, Op Cit. Pág. 253

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

**CAPITULO III. LA PÉRDIDA DE CONFIANZA COMO  
CAUSAL DE DESPIDO EN EL REGIMEN JURIDICO  
COSTARRICENSE: ANALISIS DOCTRINARIO Y  
JURISPRUDENCIAL.**

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Analizada la relación laboral y la confianza como base de la misma, el presente capítulo se encuentra destinado a la figura de la pérdida de confianza como causal de despido.

Se estudiará así, la figura en su contenido, naturaleza jurídica y eventual sustento normativo, realizando un análisis doctrinario y jurisprudencial.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

### **1. Concepto jurídico indeterminado y atipicidad de esta causal.**

En Costa Rica, es el artículo 81 del Código de Trabajo el que, en términos generales, establece las causas justas de despido; es decir, los motivos por las cuales un empleador puede dar por finalizada la relación de trabajo sin responsabilidad alguna<sup>170</sup>, ello sin perjuicio de normativa especial. Vale recordar en este punto, que en nuestro país existe un régimen de libre despido, sin embargo, de acudir al mismo, el patrono debe cancelar al trabajador afectado por su decisión, los extremos legales correspondientes, sea: el preaviso y el auxilio de cesantía.

En cuanto a la pérdida de confianza, ésta no se encuentra normada de manera expresa por el ordenamiento jurídico costarricense como causa justa de despido, ello pese a que, al hablarse de la misma en este contexto, evidentemente, se hace alusión a un motivo por el cual el patrono puede poner fin a la relación laboral sin cancelar al trabajador los extremos supra señalados.

---

<sup>170</sup> Cada una de ellas fue analizada de manera pormenorizada en la Sección II del Capítulo I.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Lo anterior en regímenes especiales, como en el sector público, se maximiza en cuanto al interés del tema, ya que si no es por causa justa de despido, el Estado –Patrón no puede poner fin a la relación de empleo, ni siquiera cancelando preaviso y cesantía – no existe el libre despido, sino aquel precedido de una falta grave del servidor-.

Esta falta de tipicidad de la causal indicada, a su vez, ha dado por resultado que el despido por pérdida de confianza sea un concepto jurídico indeterminado, que se presta muchas veces para confusión al momento de ser aplicado. Puede afirmarse, entonces, que aquel es merecedor de análisis en cuanto a su naturaleza jurídica, legalidad, elementos y efectos; situación acrecentada por la ausencia de estudios nacionales que lo tengan por objeto.

Así, la pérdida de confianza como causal de despido podría definirse como aquella que al presentarse, brinda al empleador la posibilidad de terminar con la relación laboral que lo une al trabajador infractor, sin cancelar los extremos de auxilio de cesantía y preaviso.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **2. Naturaleza jurídica**

En términos generales, la pérdida de confianza, siempre y cuando presente determinados elementos que se estudiarán posteriormente, es una causa de despido sin responsabilidad patronal que implica una vulneración al principio de buena fe, analizado en el acápite 2. En este sentido, ha indicado la Jurisprudencia nacional:

*“Uno de los elementos esenciales para definir la existencia de un contrato laboral, es el carácter personal de la prestación del servicio, porque, de acuerdo con el Código de Trabajo, que rige esta disciplina, artículo 18, el contrato de trabajo es todo aquel en el que una persona se obliga, a prestar a otra, sus servicios, bajo su dependencia y dirección a cambio de una remuneración. En razón de ello, de acuerdo con la doctrina y con la Jurisprudencia laboral, si la exigencia de buena fe, en el ejercicio de un derecho, es una norma de principio en el derecho de las obligaciones civiles, lo es mayormente en el campo de las relaciones laborales, al estar presente, por definición, la vinculación personal de los sujetos. Así lo contempla, expresamente, el numeral 19 del Código citado, al señalar que el contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en el, como a sus consecuencias según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la Ley. Asimismo*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*tradicionalmente se ha concebido la pérdida de confianza como causal de despido que implica una vulneración al principio de buena fe, con la que se espera que las partes ejecuten sus respectivas obligaciones. Es con base en esa confianza que el patrono enseña a sus trabajadores los secretos propios para la producción de los bienes o servicios a los que dedica su actividad empresarial; le permite el ingreso y la salida de las instalaciones de trabajo; el acceso y el uso de los instrumentos de trabajo, etc. Por ello, ese supuesto fundamental de la buena fe, se estima violado cuando las partes incurren en acciones u omisiones que objetivamente afectan la confianza del patrono o del trabajador...”<sup>171</sup>*

### **3. Legalidad de la causal**

Ha sido la jurisprudencia nacional, la que ha desarrollado la pérdida de confianza como una de las causas justas de despido de los trabajadores en general, misma que, como ya se ha indicado, no está contemplada de manera expresa en el Ordenamiento Jurídico. Sin detrimento de lo anterior, previo análisis del asunto, se puede llegar a la conclusión de que el despido por pérdida de confianza, por el hecho de no establecerse como

---

<sup>171</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00412 de las 11:00 horas del 08 de agosto del 2003.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

causa justa de despido, no es ilegal, contrario sensu, encuentra sustento en la esencia del contrato de trabajo y en la obligación de buena fe que del mismo se deriva para cada una de las partes.

Decir lo contrario a lo ya expresado supra, sería tan iluso como pretender que cada una de las acciones u omisiones del trabajador, que den lugar a que el patrono finalice sin su responsabilidad el contrato de trabajo, deban de indicarse expresamente en la legislación, no siendo esto posible por la diversidad de ellas. Imposible asimismo afirmar, la posibilidad de continuar con la relación laboral estando ausente de una de sus bases: la confianza.

Con relación al tema ha manifestado la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

*“La pérdida de confianza del patrono hacia el trabajador solo es causal de despido justificado, cuando la misma vaya acompañada de circunstancias objetivas que justifiquen tanto la actitud del patrono, como la imposibilidad de que la relación de trabajo continúe realizándose con la confianza mutua que debe existir entre el patrono y el trabajador, con constituir la conducta de este último, un motivo suficiente para dar por*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*concluido el contrato de trabajo con base en el artículo 81 del Código de Trabajo...”* <sup>172</sup>

#### **4. Requisitos**

No es cualquier tipo de pérdida de confianza del patrono al trabajador, el que puede ser alegado como causa justa de despido, sino aquel que se haya dado bajo algunos parámetros.

De lo señalado se desprende que, se debe cumplir entonces, con determinados requisitos para la validez de esta causal, sea: que el despido cumpla con los principios de proporcionalidad, causalidad y razonabilidad y que exista una conducta - falta previa del trabajador que la origine-.

La pérdida de confianza, para ser causal justa de despido, deberá ser objetiva; en otras palabras, darse a partir de una situación externa al mero sentir del empleador; debe existir una acción del trabajador que le de génesis. Afirmar lo contrario, sería aceptar con disfraz un sistema de libre despido sin consecuencia alguna para el patrono y desproteger de todo

---

<sup>172</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 33 de las 15:00 horas del 5 de abril de 1980.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

derecho que en este sentido ostenta el trabajador, cuando por causas ajenas al mismo, su empleador desea terminar con la relación laboral que los une.

En el caso del sector público, además, sería pasar por alto en la práctica, el régimen de estabilidad que consagra la Constitución Política, exponiendo a los funcionarios a un juego de mandos y periodos según el partido de gobierno. Expone la Sala de Casación:

*“(...) se señala que el actor incurrió en pérdida de confianza, la cual ha sido considerada por la jurisprudencia nacional, como una causal de despido sin responsabilidad patronal, cuando surge de circunstancias objetivas.*

*En consecuencia, el patrono comprobó la causa justa y no hay responsabilidad patronal en la terminación de la relación laboral.”<sup>173</sup>*

*“La pérdida de confianza, como se ha establecido en reiterados fallos, debe estar sustentada en hechos de tal entidad, que impidan la continuación del contrato de trabajo. Se trata, entonces, de que esa pérdida de confianza se derive*

---

<sup>173</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 290 de las 9:50 horas del 26 de diciembre de 1991.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*de hechos o situaciones constatadas, y no de la mera voluntad del empleador...”*<sup>174</sup>

*“...VI. Resulta innecesario analizar los alegatos del recurrente, con relación a la otra causal invocada por el patrono para despedir; a saber: el abandono del trabajo, puesto que, la pérdida objetiva de confianza en el actor, es base suficiente para dar sustento a la terminación de la relación laboral, sin responsabilidad patronal”.*<sup>175</sup>

Entonces, aparte del fundamento legal ya expuesto -suficiente a criterio de los autores del presente trabajo-, se podría afirmar que la pérdida de confianza como causal de despido, encuentra sustento legal en el inciso 1) del artículo 81 del Código de Trabajo. El mismo contempla en esta línea, cualquier otra falta grave al contrato de trabajo además de las expresamente indicadas por la norma, lo que para los efectos que nos ocupan, se podría señalar como cualquier otra falta grave contra el principio de buena fe, propio del mencionado contrato. Sobre el tema, de manera clara, se ha indicado:

---

<sup>174</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 719 de las 10:00 horas del 30 de noviembre de 2001.

<sup>175</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 18 de las 9:00 horas del 24 de enero de 1997

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“...la sola existencia de un sobreseimiento definitivo, dictado en aquella otra sede, no impide tomar en cuenta la misma conducta del trabajador, como causa de su despido, porque aquí, como se dijo, no se discute la existencia de un delito, sino la comisión de una falta en las obligaciones del contrato de trabajo, que, en este caso, es la pérdida de confianza. Tradicionalmente se ha concebido tal pérdida como una falta grave, en virtud de la buena fe con la que espera que, las partes, ejecuten sus respectivas obligaciones...Por ello, ese supuesto fundamental de la buena fe, se estima violado cuando las partes incurren en acciones u omisiones que objetivamente afectan la confianza del patrono o del trabajador. En semejantes situaciones, **el Código de la materia, autoriza a la parte que se estima lesionada con la infracción, a concluir el contrato de trabajo, sin responsabilidad alguna.**”<sup>176</sup> (La negrita no es del original)*

*“...en los artículos 19 y 81, inciso 1) del Código de Trabajo, configurándose, consecuentemente, la causal de despido justificado. En relación con estas normas, la Sala ha indicado, en forma reiterada, que el deber de fidelidad, en materia laboral, se caracteriza por una celosa actitud personal del trabajador, de no perjudicar a la empresa, o al patrono, a quien le sirve, y de contribuir al*

---

<sup>176</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE Justicia. Resolución No 00311 de las 10:00 horas del 08 de junio del 2001.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*desenvolvimiento pleno de sus actividades y a su prosperidad. Igualmente, que en el contrato de trabajo, como toda relación sinalagmática, impone obligaciones recíprocas de consideración, de protección y de ayuda, entre las partes, para alcanzar el fin común. De esta forma, el deber de fidelidad, en relación con el dependiente, comprende la lealtad a la empresa, en todo lo concerniente a la ejecución del trabajo y a la conducta del trabajador; y obliga a omitir todo lo que pueda ser perjudicial para el empleador y para el objeto que persigue...”<sup>177</sup> (La negrita no es del original)*

En resumen, dos serían las condiciones en las que se podría dar una pérdida de confianza por parte del empleador: una por razones meramente subjetivas y otra por motivos objetivos. En el primero de los casos si el patrono quiere terminar la relación laboral, deberá hacerlo con responsabilidad patronal – salvo en regímenes especiales–; en el segundo, sí podrá imponer el despido sin responsabilidad patronal, siempre con vista en principios como el de proporcionalidad y causalidad. Es este último caso el que se ha denominado por la jurisprudencia nacional como causa justa de despido.

---

<sup>177</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00098 de las 8:50 horas del 09 de febrero del 2001.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **5. Análisis de la causal con respecto a algunos supuestos especiales:**

### **5.1 Situación de los trabajadores de confianza**

Como se ha visto, la pérdida de confianza es una causal de despido que puede alcanzar a todo tipo de trabajador. No obstante, el elemento de confianza aparece más acusadamente en los trabajadores denominados “de confianza”. A estos últimos se les impone una conducta muchísimo más rigurosa, en comparación con el trabajador común. Esto los *“obliga a observar una conducta y disciplina, dentro y fuera del centro de trabajo, más rigurosas que las del obrero corriente”*<sup>178</sup>. Es en esta categoría de trabajadores que la confianza deja de ser un elemento necesario para alcanzar la armonía en las relaciones y va más allá de la buena fe que se presume en una relación obrero-patronal.

En cuanto al despido por pérdida de confianza del empleado de confianza, podemos decir que es posible verificarla más fácilmente en ellos. Por ejemplo, CARLOS CARRO y ADRIANA CARRO explican el caso de un trabajador panameño que a pesar de que en la vía penal fue sobreseído de

---

<sup>178</sup> CARRO (Carlos) y CARRO (Adriana) *Op Cit.* Pág. 102.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

toda culpa, en lo laboral las faltas que se le imputaron, como la de disponer de materiales y equipos de la empresa, no le fueron probadas; no obstante, los tribunales estimaron que su despido por pérdida de confianza estaba conforme a derecho. Según una resolución Tribunal Superior de Trabajo citada por el este autor, debe existir “...un motivo que... sí sea de naturaleza que pueda originar una situación de incertidumbre y duda que obstaculice o imposibilite la continuación de la armonía que mantiene la relación laboral.”<sup>179</sup>

De lo indicado hasta el momento debe entenderse que la pérdida de confianza alegada como causa justa de despido, en cuanto a los funcionarios de confianza, no puede tampoco responder al criterio meramente subjetivo del empleador, sino a una situación objetiva de la que se desprenda; debiéndose, claro está, tomar en cuenta que esta valoración podrá responder a parámetros aun menos rígidos por el tipo de puesto del que se trata. En esta línea de pensamiento ha indicado la jurisprudencia nacional.

---

<sup>179</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO citado por CARRO (Carlos) y CARRO (Adriana) Derecho Laboral Costarricense Editorial Juritexto, 1993.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“Justa causa, para poner término a un contrato de trabajo, es todo acto, doloso o culposamente grave, que haga desaparecer la confianza y la buena fe existentes entre las partes, tornando así imposible la continuación de la relación laboral. Las faltas de los empleados de confianza, se juzgan con más rigor que las de un empleado corriente, pues es menos aceptable que un trabajador de esa jerarquía actúe culposamente, a que lo haga otro que no goza de tal confianza. La negligencia en el cumplimiento de las obligaciones contractuales, cuando está obligado el empleado a un cierto resultado a través de la prestación de servicio y no se obtiene, se presume”.<sup>180</sup>*

*“Esta Sala ha expresado en anteriores pronunciamientos que al valorar los hechos anómalos cometidos por un empleado de confianza se debe ser estricto, en atención a las particulares características que ha debido tomar en cuenta el empleador al contratarlo. Sobre el particular, en la Resolución No 140 de las 8:30 horas del 8 de julio de 1993 expresó: “El puesto de gerente en una empresa o entidad, como el Club demandado, es por esencia un trabajo de especial confianza, dada su intervención en la dirección y en la vigilancia de los asuntos del empleador y hasta la sustitución, en ciertos momentos y para algunas actuaciones, el patrono mismo.*

---

<sup>180</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 40 de las 9: 50 horas del 12 de marzo del 1993

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*Esa característica del manejo empresarial, hace surgir en este tipo de puesto, como el elemento esencial, la confianza que se traduce en la fe, objetivable en el conocimiento que se tiene de la persona, a través de sus antecedentes en el campo, de que es idónea para dejar en sus manos labores tan importantes y delicadas; las cuales inclusive, indebidamente ejecutadas, pueden llegar a comprometer de manera sustancial la suerte o el éxito de la empresa o del negocio. Estos aspectos se traducen en que la contratación de estos servidores se funde en razones “intuitu personae”, o sea tomando en cuenta, especialmente, las cualidades de la persona; y que el trabajador, como contrapartida, deba una actuación en el desempeño del cargo, especialmente, nítida y cristalina, resistente a cualquier evaluación severa, lo cual trae como una consecuencia indudable, en materia de la rescisión del contrato, la posibilidad de apreciar, con más estrictez que en los casos ordinarios, como justa causa para ello, cualquier conducta anómala que razonablemente pueda estimarse suficiente para que el patrono pierda esa fe o esa confianza especiales”<sup>181</sup>*

Por otra parte, sobre el tema ha indicado la doctrina:

---

<sup>181</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 75 de las 9:55 horas del 23 de febrero de 1995.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“...la pérdida de confianza como justo motivo de despido no debe ser de simple valoración subjetiva del patrono, porque podría abusarse de esta justificativa. A nuestro juicio debe existir objetivamente un conjunto de hechos de los cuales se desprenda, en relación causal, la valoración subjetiva del empleador de que hay un motivo justificado de despido.”*<sup>182</sup>

Así, es de vital importancia que aun los trabajadores de confianza, deban incurrir en falta a sus deberes –incluyendo aquellos propios de la buena fe- para que proceda la pérdida de confianza como causal de despido . Lo anterior es especialmente importante cuando nos percatamos de la posible intención de algunos patronos, de otorgar esa categoría a ciertos trabajadores, sólo con el fin de despedirlos por “pérdida de confianza” en cualquier momento y según criterios personales. Debe recordarse que el puesto de “trabajador de confianza” se desprende del mismo cargo y funciones y no de la designación del mismo.

Con relación al tema que nos ocupa, resolvió la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, en uno de sus recientes fallos:

---

<sup>182</sup> CARRO (Carlos) y CARRO (Adriana) Derecho Laboral costarricense Editorial Juritexto, 1993.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“En otro orden de ideas, tampoco resulta de recibo, la tesis del objetante de que al actor no se le podía aplicar el reglamento interno sobre hostigamiento sexual, porque la Ley de Hostigamiento Sexual y las normas reglamentarias que la implementan, no hacen distingo por jerarquía o grado de confianza de los empleados, amén de que el reglamento supra citado, no excluye de su ámbito de aplicación a los trabajadores que ocupen puestos de jerarquía, como era el caso del reclamante. Finalmente, debe rechazarse el argumento del recurrente, de que en el caso del gestionante no era necesario seguirle el debido proceso al momento de prescindir de sus servicios, porque tal aseveración carece de asidero legal...”* <sup>183</sup>

Es de notar, en el párrafo anterior, que a pesar de que el trabajador era de confianza y por lo tanto se le quería inaplicar una determinada ley (Ley de Hostigamiento Sexual) que le daba derecho a un proceso, esto no fue posible. Es decir, a dicho trabajador aunque fuera de confianza, se le debió otorgar todos los derechos laborales y de defensa que tiene cualquier otro empleado.

---

<sup>183</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00745 de las 14:55 minutos del 2 de setiembre del 2004.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Es importante indicar que, en cuanto al servidor público que se desempeña como empleado de confianza, también es aplicable la premisa desarrollada, lo anterior ha sido indicado de manera expresa por la jurisprudencia nacional:

*“El representante del Estado, aduce infracción de los artículos 129, 140, inciso 1) de la Constitución Política; 8 del Decreto – Ley No 832 del 4 de noviembre de 1949; 111, 112, 133, 190, 192 de la Ley General de la Administración Pública; 1, 2 y 3 de la Ley No 1835 del 11 de diciembre de 1954. Antes de pasar al análisis de este asunto, resulta conveniente efectuar algunas precisiones acerca del término “puesto de confianza”. En ese sentido la doctrina afirma que el cargo de confianza es una categoría que depende, en esencia, de la índole de la función desempeñada, y no de la mera designación que se le da al puesto; es así como bajo tal concepto encuentra cabida, en términos generales, aquellos funcionarios que desempeñan labores de dirección y fiscalización. Ahora bien, una de las consecuencias jurídicas del cargo de confianza es, precisamente, la limitación de sus derechos, así, como la ausencia de estabilidad en el puesto. En lo relativo a la pérdida de confianza como causal de remoción, es preciso indicar que no debe entenderse como una atribución o una facultad absolutamente discrecional conferida al sujeto que nombró al funcionario de confianza, sino que en su ejercicio*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*deben mediar circunstancias objetivas y razonables que justifiquen la declaración de pérdida de confianza”.*<sup>184</sup>

## **5.2 La pérdida de confianza como causal de despido en el sector público**

Por medio del régimen disciplinario se logra la aplicación de una sanción a los trabajadores que incumplan los deberes propios de sus cargos y, en general, aquellas obligaciones nacidas de la relación que ostentan con su patrono. Este régimen existe tanto en la empresa privada como en la función pública.

El ejercicio de la potestad sancionatoria por parte de la Administración Pública, - entendida esta como algunos entes públicos no estatales, órganos centralizados y entes descentralizados - forma parte de la facultad del *Ius puniendi* del Estado, mismo que no puede ser utilizado de manera antojadiza o arbitraria, sino en resguardo de diversos principios y garantías. Señala CATRO LORIA:

---

<sup>184</sup> SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 48 de las 14:50 horas del 19 de mayo de 1995. (En el mismo sentido las resoluciones de la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA No 76 de las 9:10 horas de 15 julio 87, No 161 de las 9 del 17 julio 1992 y No 605 de las 10 del 11 de diciembre del 1992).

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“En nuestro sistema jurídico, la Administración Pública puede revocar una autorización..., cancelar un permiso..., una patente comercial...suspender o destituir a un funcionario público...”<sup>185</sup>*

Se debe destacar, desde ahora, que la Constitución Política de Costa Rica consagra a favor de los funcionarios un régimen de estabilidad.

El régimen disciplinario del funcionario público responde a un sistema de normas y principios por medio del cual la Administración puede llegar a aplicar alguna sanción a uno de sus funcionarios cuando éste falte a sus deberes. Con lo anterior, en el caso particular de cita – y entre otros objetivos- se protege el interés público, toda vez que con cada falta de un funcionario, merma la calidad de la actividad administrativa. Señala GARCÍA GÓMEZ DE MERCADO, citando a AGÚNDEZ FERNÁNDEZ:

*“El procedimiento sancionador se caracteriza, en esencia, por el equilibrio entre la garantía de protección de los intereses públicos, que son los de todos los ciudadanos convivientes en*

---

<sup>185</sup> CASTRO LORIA (Juan Carlos). Derecho Administrativo Sancionador. I Edición. Editorial Jurídica FPDPÁG. San José, Costa Rica. 2006. Págs. I.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*sociedad, dañados por el hecho infractor, y la garantía de asegurar los derechos del administrado....”<sup>186</sup>*

En Costa Rica no existe una normativa única en la que se regule el régimen disciplinario exclusivo y el procedimiento administrativo disciplinario para la totalidad de los funcionarios públicos; sin embargo, si existen principios y lineamientos generales. Así, en cuanto al procedimiento, lo establecido por la Ley General de la Administración Pública, en algunos casos podría ser aplicado de manera directa y en otros subsidiariamente, cuando exista regulación específica.

En cuanto al tema del régimen disciplinario la SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, ha señalado:

*“La responsabilidad administrativa o disciplinaria es la que nace de una trasgresión de una obligación administrativa o de un deber impuesto a un funcionario o empleado, que se hace efectiva cuando el sujeto comete una falta de servicio o de comportamiento, transgrediendo las reglas de la función pública. La trasgresión de los deberes administrativos tiene*

---

<sup>186</sup> AGÚNDEZ FERNÁNDEZ ( Antonio), Las administraciones Públicas y el Procedimiento Administrativo común. Editorial Comares, Págs 582 y 583 citado por GARCÍA GÓMEZ DE MERCADO (Francisco). Sanciones Administrativas. Editorial Comares, Granada, 2002, Págs. 97.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*su sanción característica en la responsabilidad administrativa del funcionario, que se hace efectiva por el procedimiento dirigido a hacer cumplir la obligación debida, o por la sanción administrativa que se impone. Por ello, el concepto de sanción disciplinaria se refiere necesariamente al funcionario o empleado, o mejor dicho, a los derechos del funcionario. Este régimen es una especie de la potestad “sancionadora” del Estado, de la que dimana, potestad que es inherente y propia de la Administración Pública, traducándose en la facultad de, por lo menos, un “mínimo” de poder para que ésta aplique sanciones disciplinarias a sus funcionarios o empleados cuando falten a sus deberes”.<sup>187</sup>*

### **5. 2.1 Concepto funcionario público**

Aunque no es propósito del presente estudio ahondar en el concepto de funcionario público, para los efectos propios del punto que nos ocupa, sí se hace necesario al menos hacer una somera alusión.

En este sentido, es el artículo 111 de la Ley General de la Administración Pública, el que se encarga de indicar quién es el servidor público, lo que hace de la siguiente manera:

---

<sup>187</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 05364 de las 10:10 horas del 31 de mayo de 2002.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“1. Es servidor público la persona que presta servicios a la Administración o a nombre y por cuenta de ésta, como parte de su organización, en virtud de un acto válido y eficaz de investidura, con entera independencia del carácter imperativo, representativo, remunerado, permanente o público de la actividad respectiva.*

*2. A este efecto considéranse equivalentes los términos “funcionario público”, “servidor público”, “empleado público”, “encargado de servicio público” y demás similares, y el régimen de sus relaciones será el mismo para todos, salvo que la naturaleza de la situación indique lo contrario.  
(...)”*

Así las cosas, funcionario público será quien se desempeñe, bajo una relación de empleo público, para y a la orden de la Administración.

Sobre la relación de empleo público propiamente, puede rescatarse que la misma está sometida al principio de legalidad que posteriormente se expondrá en el desarrollo del presente trabajo. Además, debe indicarse que se rige por principios de naturaleza pública, de los que la jurisprudencia ha manifestado:

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“De previo a realizar el análisis pertinente, debe indicarse que, al laborar, el accionante, en el Instituto Costarricense de Puestos del Pacífico, se está en presencia de una relación estatutaria; esto es, de empleo público; razón por la cual, conforme con la reiterada jurisprudencia de esta Sala y de la Constitucional, los principios que rigen son los propios de una relación de naturaleza pública, que pueden no solo ser distintos a los del Derecho Laboral –privado-, sino inclusive, contrapuestos a estos. (...) En razón de lo anterior, los principios propios de las relaciones laborales privadas, como el de primacía de la realidad, protector e irrenunciabilidad, pueden verse desplazados, en el sector Público, ante las necesidades del servicio público o ante principios, como el de legalidad ...”*<sup>188</sup>

### **5.2.2 Estabilidad del funcionario público**

Como se indicó con anterioridad, en Costa Rica existe un régimen de estabilidad para el funcionario público, mismo que se establece de manera expresa en el artículo 192 de la Carta Magna. Reza la norma:

*“Con las excepciones que esta Constitución y el Estatuto de Servicio Civil determine, los servidores...sólo serán removidos*

---

<sup>188</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00038 de las 10:00 horas del 17 de enero del 2001.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*por las causales de despido justificado que exprese la legislación de trabajo”.*<sup>189</sup>

Aunado a lo anterior, el artículo 43 del Estatuto de Servicio Civil establece:

*“Los servidores públicos sólo podrán ser removidos de sus puestos si incurrir en las causales que determina el artículo 81 del Código de Trabajo y 41, inciso d), de esta ley, o en actos que impliquen infracción grave del presente Estatuto, de sus reglamentos, o de los Reglamentos Interiores de Trabajo Respectivos”.*<sup>190</sup>

Es relevante hacer mención de lo indicado por la Jurisprudencia Constitucional:

*“A juicio de esta Sala, los alcances de la resolución...son claros, pues vino a establecer que tratándose de relaciones de empleo público, las sanciones disciplinarias, por constituir una pena que se puede imponer al margen de estar también sometidas al debido proceso, únicamente pueden resultar aplicables en la medida que se encuentren previstas en ley*

---

<sup>189</sup> Constitución Política de la República de Costa Rica, Op Cit., Art. 192

<sup>190</sup> Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento BOLAÑOS GONZÁLEZ, (Jimmy). Editorial Investigaciones Jurídicas S.A. San José. 2001. Págs. 83.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*formal, no así en un reglamento autónomo o ejecutivo (norma general administrativa). Ello quiere decir, que toda sanción de despido que se aplique con sustento en una norma reglamentaria, carece de sustento al resultar ilegítima, por contrariar el principio de reserva de ley y de razonabilidad, desarrollado por los numerales 39 y 192 Constitucionales; de tal suerte que, únicamente se podrá despedir a un servidor público con fundamento en la legislación laboral –Código de Trabajo- o en las leyes ordinarias conexas...”.*<sup>191</sup>

Sin detrimento de lo expuesto, debe rescatarse en este punto que si bien el funcionario público goza de estabilidad, ésta no resulta en la imposibilidad de remoción, ya que existiendo una causal de despido, el Estado-Patrón está facultado plenamente para proceder según corresponda. Sobre esta garantía ha señalado la jurisprudencia nacional:

*“Se trata de una garantía que algunos llaman inamovilidad, pero que es más bien una estabilidad en el empleo. Según la doctrina laboral dicho beneficio consiste en garantizar al servidor la permanencia en el puesto, hasta tanto no haya una causal legal que extinga el derecho; es decir, elimina toda posibilidad de remoción arbitraria o injustificada. Pero en*

---

<sup>191</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución N° 05364 de las 10:10 horas del 31 de mayo de 2002.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*modo alguno significa una imposibilidad total de remover al funcionario”.*<sup>192</sup>

Así, vale recordar la aplicabilidad en la materia que nos ocupa – disciplinario administrativa- del artículo 81 del Código de Trabajo, específicamente el literal l), que responde a la posibilidad de despedir sin justa causa al trabajador por una falta grave no tipificada de forma directa y precisa en la legislación.

Para concluir el tema en actual mención nos permitimos transcribir lo indicado por BOLAÑOS GONZÁLEZ:

*“...la sanción de despido en la órbita del empleo público posee efectos aún más graves que en el ámbito privado, dado que mientras que en éste último el trabajador podría incorporarse al día siguiente a otra empresa, incluso competidora o rival, en el régimen estatutario el despido trae aparejado la limitación o prohibición de que pueda volver a ser nombrado en un puesto amparado al sistema de méritos durante un período de tres años, de modo que la posibilidad de rehabilitación queda sujeta al transcurso de ese período, además de que no opera en forma automática, sino que*

---

<sup>192</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 1119 de las 14:00 horas del 18 de setiembre de 1990.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*requiere de un estudio de idoneidad para comprobar el cambio que le permitirá ser readmitido a la función pública”.*<sup>193</sup>

### **5.2.3 Faltas y sanciones**

En Costa Rica, a nivel de la Administración Pública, no existe una tipificación predeterminada en cuanto a la diferenciación de los tipos de faltas. Esta clasificación, por ejemplo, no la hace el Estatuto de Servicio Civil ni la Ley General de la Administración Pública. Pese a lo anterior, pareciera conveniente el sistema de determinación expresa de faltas y las sanciones correspondientes a la misma, lo que no solo trae certeza a la Administración en cuanto a sus actuaciones sino también al funcionario, no siendo motivo de preocupación el hecho de que eventualmente una falta no sea subsumible en la normativa existente, toda vez que éste generalmente deja un portillo para este tipo de situaciones, semejante, al inciso l) del Código de Trabajo.

Sin detrimento de lo anterior, debe mencionarse que se pueden encontrar, entre la normativa aplicable de manera exclusiva al funcionario

---

<sup>193</sup> Bolaños González (Jimmy). *Op Cit.* Pág. 42.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

público, faltas concretas<sup>194</sup> , lo que no merma el hecho ya referido de que no tengamos una normativa con la conveniente especificidad de la española.

Debe señalarse en la misma línea de pensamiento, que con respecto a las faltas muy graves – por remisión de la Ley General de Administración Pública- en nuestro país son aplicables para el sector público las causas de despido sin responsabilidad patronal que establece el Código de Trabajo en su artículo 81. En este se establecen los supuestos por los que el empleador, la Administración o el patrono privado, puede concluir la relación que lo une al trabajador con justa causa para ello.

Tal y como se indicó anteriormente, una vez que el órgano que ostenta la competencia correspondiente establece cuál tipo de falta incurrió el funcionario público objeto de investigación, este deberá determinar la sanción aplicable. Lo indicado, en el caso de sanciones previamente establecidas por ley, no resulta de tanta complejidad como aquellas que no lo están, aunque aún para ello esto no se debe dar de manera antojadiza, sino respondiendo al principio de proporcionalidad y

---

<sup>194</sup> Por ejemplo ver el artículo 38 de la LEY CONTRA LA CORRUPCIÓN Y EL ENRIQUECIMIENTO ILÍCITO EN LA FUNCIÓN PÚBLICA, sobre causales de responsabilidad administrativa.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

causalidad, entre otros. Se puede decir, entonces, que la sanción es la consecuencia directa de una falta cometida por un funcionario en el ejercicio de sus funciones.

En el ámbito que nos interesa, las sanciones de naturaleza disciplinaria, en términos generales, son la respuesta del ordenamiento jurídico ante la actuación o bien ante la omisión de un funcionario público, violatoria de los deberes que ostenta en razón de su nombramiento, señala la doctrina:

*“El problema se presenta cuando el trabajador incumple las órdenes o viola el contrato de trabajo haciéndose acreedor de una sanción disciplinaria. Dicha sanción posee una naturaleza diferente a la sanción civil, por cuyo medio se pretende obtener la reparación pecuniaria de un daño; y de la sanción penal que es un orden represivo diferente.*

*Cierto es que la sanción se utiliza como medio coactivo, pero se hace con el fin de, organizar las relaciones laborales en la empresa, para lograr pautas de uniformidad de conductas con el personal. Es por medio de la potestad disciplinaria que el empleador puede imponer sanciones a los trabajadores por una infracción que ellos hayan cometido”* <sup>195</sup>

---

<sup>195</sup> CARRO ZUÑIGA (Carlos), CARRO H (Adriana), Op Cit. Págs. 51

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Como definición de sanción GONZÁLEZ BOLAÑOS, citando al autor CASTILLO BLANCO, propone:

*“...aquellas que se le imponen a las personas que están en una relación de sujeción especial con la Administración por infracciones cometidas a la disciplina interna por la que rige dicha relación”. 196*

No puede omitirse el mencionar el fin de la aplicación de una sanción, sin importar el tipo de que se trate, siendo esta de naturaleza disciplinaria propiamente o punitiva y ejemplarizante, lo que significa que busca que otros funcionarios no incurran en la misma acción u omisión del sancionado. Sobre esto ha indicado BOLAÑOS GONZÁLEZ:

*“...tienen una doble finalidad: la retributiva (punitivo) y también la preventiva. La primera porque evidentemente castigan la falta cometida imponiendo por lo mismo la sanción merecida; lo segundo porque operan como medio ejemplificante y de disuasión para el resto de los funcionarios,*

---

<sup>196</sup> BOLAÑOS GONZÁLEZ, (Jimmy). *Op Cit.*. 2000, Págs. 40, citando a Castillo Blanco, Federico. *Función Pública y Poder Disciplinario del Estado*. Editorial Civitas. Primera Edición, 1992, Págs. 239.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*al confirmarles la seriedad de la amenaza legal y sus consecuencias”.*<sup>197</sup>

Como diversas son las faltas que un funcionario puede cometer en el ejercicio de sus funciones, también lo son las sanciones a las que se puede ver expuesto con su acción u omisión, así están: la amonestación, sea verbal, sea escrita; la suspensión; y la más drástica de todas: el despido.

#### **5.2.3.1 Amonestación verbal o escrita**

La amonestación o como bien podría llamarse: llamada de atención, puede ser verbal o escrita según la manera en que se realice, en ambos casos, se presenta cuando la falta es leve. BOLAÑOS GONZALES la define como:

*“es aquella corrección usualmente dirigida por el jefe respectivo al subalterno que ha cometido una falta, previa audiencia y con copia a su expediente personal”*<sup>198</sup>

---

<sup>197</sup> BOLAÑOS GONZÁLEZ (Jimmy). Op Cit. Págs. 40.

<sup>198</sup> BOLAÑOS GONZALES. (Jimmy). Op Cit. Pág. 41

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

En este punto se hace necesario mencionar el apercibimiento oral o verbal, mismo que según parte de la doctrina solo puede imponerse ante la comisión de una falta leve sin la necesaria instrucción de un expediente disciplinario, excepto por el derecho de ser oído de previo.<sup>199</sup> Sobre este tipo de sanción ha indicado PALOMAR OLMEDA:

*“El apercibimiento es la sanción más leve de las que pueden imponerse, consistente en una reprensión o llamada de atención al funcionario que ha incurrido en este quebrantamiento leve de sus deberes y funciones”.*<sup>200</sup>

Lo cierto es que ante un apercibimiento el funcionario debería tener los mismos derechos que frente a otro tipo de faltas, siendo primordial la posibilidad de defensa real.

### **5.2.3.2 Suspensión de la relación funcional**

La suspensión de funciones es, cualitativamente hablando, la segunda sanción más grave de las que pueden imponerse. Supone la interrupción temporal de los derechos funcionariales, de los que se repone íntegramente al empleado público, una vez cumplida aquella,

---

<sup>199</sup> BOLAÑOS GONZALES. (Jimmy). *Ibidem* Pág. 40

<sup>200</sup> PALOMAR OLMEDA. (Alberto). *Op Cit.*, Pág. 482.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

diferenciándose en esto de la separación del servicio en la que haya ruptura definitiva del vínculo.

Puede imponerse como consecuencia de la comisión de faltas graves o muy graves y exige, también, la tramitación de un expediente disciplinario conforme al procedimiento normal. La suspensión de funciones que responde propiamente a una sanción, debe diferenciarse de la suspensión que se puede imponer como medida cautelar en el seno de los procedimientos disciplinarios y en la que el trabajador sigue gozando de su salario. Al respecto manifiesta BOLAÑOS GONZALES:

*“ Por otra parte, la característica principal de la suspensión sin goce de sueldo como sanción administración frente al despido o cese de funciones es que, como se sabe, su imposición no supone la extinción de la relación de servicio entre el funcionario y la administración, quedando interrumpida dicha relación durante el periodo que se alargue la sanción, lo cual provoca que se le prive del ejercicio de su cargo, de modo que hasta que cumpla el tiempo de la sanción podrá reincorporarse al mismo.”<sup>201</sup>*

---

<sup>201</sup> BOLAÑOS GONZALES. (Jimmy). Op Cit. Pág. 41

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

### **5.2.3.3 Despido**

El despido consiste en la rescisión del contrato de trabajo por parte del patrono, en el caso en mención, del Estado- Patrón, lo anterior de manera unilateral, lo que en cuanto al funcionario público se presenta solo si existe una causa justa para ello, en virtud de su estabilidad, salvo en contadas excepciones. El principio de proporcionalidad al momento de imponer alguna sanción cobra aun mayor importancia en el ámbito del empleo público -máxime en el caso del despido- y, por supuesto, la legalidad de la causal génesis de la misma.

Entonces, en el caso del despido disciplinario, la falta alegada por la Administración para proceder al despido de un trabajador debe ser tal, que justifique la aplicación de tan drástica medida. Así, no toda falta del funcionario será causal de despido, sino solo aquella que previa valoración, resulte en la imposibilidad de que el vínculo que lo une se mantenga.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

#### **5.2.4 Principio de legalidad y tipicidad**

El contenido del principio de legalidad se puede resumir en que todo acto de la Administración Pública debe estar autorizado por el ordenamiento jurídico. Este principio se establece en el artículo 11 de la Constitución Política y en el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública. Indica el primero:

*“Los funcionarios públicos son simples depositarios de la autoridad. Están obligados a cumplir los deberes que la Ley les impone y no pueden arrogarse facultades no concedidas en ella. Deben prestar juramento de observar y cumplir esta Constitución y las leyes. La acción para exigirles la responsabilidad penal por sus actos es pública.*

*La Administración Pública en sentido amplio estará sometida a un procedimiento de evaluación de resultados y rendición de cuentas, con la consecuente responsabilidad personal para los funcionarios en cumplimiento de sus deberes. La Ley señalará los medios para que este control de resultados y rendición de cuentas opere como un sistema que cubra todas las instituciones públicas.”*

Por su parte, establece el artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública:

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“1. La Administración Pública actuará sometida al ordenamiento jurídico y sólo podrá realizar aquellos actos o prestar aquellos servicios públicos que autorice dicho ordenamiento, según la escala jerárquica de sus fuentes (...)”*

Esta necesaria observancia del derecho no solo es un medio para buscar la eficiencia y eficacia de la actividad administrativa, sino también constituye un mecanismo de control, que otorga atribuciones y establece límites en busca de la satisfacción en interés público y siendo que la actuación de la Administración se lleva a cabo a través de sus funcionarios, se puede decir que, entonces, dichas atribuciones y límites son dadas a los mismos.

En cuanto al empleo público y los derechos de los funcionarios públicos, la Administración se encuentra sometida al derecho positivo; en Costa Rica, por ejemplo, al Estatuto de Servicio Civil y su Reglamento, a Reglamentos Autónomo de Trabajo y leyes especiales. Indica la jurisprudencia nacional:

*“Es acertado el razonamiento expuesto por el representante estatal en el sentido de que, por enmarcarse la relación laboral del actor, dentro del ámbito de las relaciones de*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*empleo público, las condiciones generales vigentes para su contratación, están afectas al principio de legalidad, y por ende, vinculadas al bloque de legalidad existente en esta materia...”<sup>202</sup>*

En cuanto al tema que es de nuestro interés, por el principio de legalidad y tipicidad, el funcionario público no podrá ser sancionado sino por falta que esté tipificada en el Ordenamiento Jurídico Costarricense de manera previa al hecho génesis de la sanción. El Tribunal Constitucional de Granada en sentencia No 246 del 19 de diciembre de 1991, manifestó:

*“...exigencias derivadas del principio de legalidad y tipicidad en el ámbito del Derecho sancionador... la existencia de una Ley (Lex scripta), que la ley sea anterior al hecho sancionador (lex praveia) y que la Ley describa un supuesto de hecho estrictamente determinado (lex certa)”<sup>203</sup>*

En nuestro país, el artículo 39 de la Constitución Política señala:

---

<sup>202</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 00173 de las 10:20 horas del 14 de marzo del 2001.

<sup>203</sup> GARCIA GOMEZ DE MERCADO, (Francisco). Sanciones Administrativas, Garantías, derechos y recursos del presunto responsable. Editorial Comares. Granada. 2002, Pág. 22.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“A nadie se le hará sufrir pena sino por delito, cuasidelito o falta sancionados por ley anterior (...)”*

Aunado a lo anterior, la sanción deberá ser impuesta debiéndose cumplir el debido proceso, que se puede sintetizar en los siguientes pasos: Notificación al interesado del carácter y fines del procedimiento; derecho de ser oído y oportunidad al interesado para presentar los argumentos y producir las pruebas que entienda pertinentes, oportunidad para el funcionario de preparar su alegación, lo que incluye necesariamente acceso a la información y a los antecedentes administrativos, vinculados con el asunto en análisis; derecho del funcionario de hacerse representar y asesorar por abogados, técnicos y otras personas calificadas; notificación adecuada de la decisión que dicta la administración y de los motivos en que ella se funda y derecho del funcionario de recurrir la decisión dictada. Sobre el debido proceso ha indicado la jurisprudencia constitucional:

*“ Es necesario, en consecuencia, reiterar lo muchas veces señalado por esta Sala: que el concepto del debido proceso envuelve comprensivamente el desarrollo comprensivo de todos los derechos fundamentales de carácter procesal o instrumental, como conjunto de garantías de los derechos de*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*goce, es decir de los medios tendientes a asegurar su vigencia y eficacia”.*<sup>204</sup>

*“...el derecho al debido proceso debe aplicarse de manera preceptiva en los procedimientos disciplinarios que instaure la administración.”*<sup>205</sup>

Debe hacerse alusión en este punto a la figura de la reserva de ley, producto del principio de legalidad –será por ley formal que se otorguen las atribuciones de la Administración Pública y por ende que se establezcan, a la vez, sus límites-, lo anterior en búsqueda de seguridad jurídica.

ALEJANDRO NIETO, propone:

*“La operatividad de la reserva legal presupone, como es evidente, la existencia de una zona abierta indiferenciadamente a la regulación parlamentaria y gubernamental; en diferenciación que cabalmente se quiere suprimir mediante la presencia legal (...) la Constitución española no admite en ningún caso la intervención reglamentaria sin ley previa. Lo que significa que o se entiende que todas las materias están reservadas a la ley o,*

---

<sup>204</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución. No 1562 de Las 15: 06 del 30 de Marzo de 1993.

<sup>205</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA Resolución No 09835 de las 16:33 horas del 14 de diciembre de 1999.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*lo que parece más lógico, que la reserva de ley resulta completamente superflua.*

*(...) Lo que pretende el autor es negar esa zona que se mantiene abierta a sensu contrario de la que ha sido reservada (...).*

*Mi postura es distinta, Yo creo en la reserva constitucional de ley y entiendo que tiene consecuencias jurídicas muy precisas, Cuando media la reserva, debe haber por supuesto una regulación legal, aunque ello no sea su característica específica. La nota esencial de la reserva es el modo peculiar de permitir la colaboración reglamentaria. La presencia de una Ley no excluye nunca la colaboración reglamentaria; pero ésta tiene lugar en diferentes condiciones según que se trate de una materia reservada o no (...)*<sup>206</sup>

### **5.2.5 Otros principios sancionatorios de la función pública**

Sin que los principios a mencionar sean exclusivos al derecho sancionador de la Administración, resulta procedente rescatarlos en este punto bajo la óptica del derecho administrativo sancionador, por el tema en actual análisis.

---

<sup>206</sup> NIETO, Alejandro. *“Derecho Administrativo Sancionador”* Tercera Edición Ampliada, Editorial Tecnos (Grupo ANAYA, S.A.) Madrid, España, 2002, Págs. 252 y siguientes.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

### **5.2.5.1 El principio del debido proceso**

Al abordar el tema se hace necesario indicar que en Costa Rica el principio del debido proceso tiene rango constitucional, encontrándose plasmado en el artículo 39 de la Carta Magna<sup>207</sup>, que en lo que interesa reza:

*“A nadie se hará sufrir pena sino por delito, cuasidelito o falta sancionadas por ley anterior y en virtud de sentencia firme dictada por autoridad competente, previa oportunidad concedida al indiciado”*

En el procedimiento disciplinario que nos ocupa, el debido proceso puede entenderse como un principio de orden procedimental, que contiene diversos postulados que buscan en último término la protección del funcionario y de sus derechos fundamentales de naturaleza procesal, así como el acierto en la decisión administrativa. En este sentido, ha manifestado la SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

---

<sup>207</sup> Indica el artículo 41 de la Constitución Política: “ Ocurriendo a las leyes, todos han de encontrar reparación para las injurias o daños que hayan recibido en su persona, propiedad o intereses morales. Debe hacerseles justicia pronta, cumplida, sin denegación y en estricta conformidad con las leyes.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“ El concepto del debido proceso envuelve comprensivamente el desarrollo progresivo de prácticamente todos los derechos fundamentales de carácter procesal o instrumental, como conjunto de garantías de los derechos de goce- cuyo disfrute satisface inmediatamente las necesidades o intereses del ser humano, es decir, de los medios tendientes a asegurar su vigencia y eficacia...”<sup>208</sup>*

En materia de función pública, el derecho disciplinario se subsume dentro del derecho Administrativo. En cuanto a la actuación del Estado como patrono, el respeto al debido proceso exige seguir el trámite que tenga como eventual resultado una sanción a un funcionario, con estricto apego a las normas procesales vigentes, sean generales de la Administración como en el caso de la Ley General de la Administración Pública o específicas de algún sector, en este sentido manifiesta BOLAÑOS GONZALEZ:

*“...Asimismo, en la Ley General de la Administración Pública, fundamentalmente en su título II se establecen diversas (sic) principios que tienen (sic) a garantizar el respeto a este derecho, así como en diversas leyes, reglamentos y manuales*

---

<sup>208</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 1739-92 de las 11:45 horas del 01 de julio de 1992.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*de procedimientos se establecen trámites administrativos específicos cuyo contenido está y debe estar informado también con este principio...”*<sup>209</sup>

Conexo con lo supra transcrito, ha expuesto la SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

*“El procedimiento ordinario a que se refiere la Ley General de la Administración Pública, garantiza plenamente las reglas del debido proceso ... El artículo 211, párrafo 3 de esa Ley exige que se le otorgue amplia participación al servidor para que ejercite su defensa; el artículo 224 ibídem, consagra un principio derivado del pro operario y el artículo 309, entre otros, no limita en ninguna forma la participación del trabajador en su caso. Por ello resulta infundado el temor, en el sentido que se esté vulnerando el ámbito de los derechos laborales, cuando precisamente lo que se pretende es todo lo contrario...”*<sup>210</sup>

Debe indicarse que este principio es propio de aquella instigación, trámite o proceso que pueda desembocar en algún tipo de sanción; sin embargo, para los efectos que nos ocupan lo que interesa es su aplicación

---

<sup>209</sup> BOLAÑOS GONZALEZ (Jimmy), Derecho Disciplinario de la Función Pública, San José, Costa Rica, Edit.. Investigaciones Jurídicas. SA, 2000, Pág. 23 OP CIT

<sup>210</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 144-91 de las 15:10 horas del 16 de enero de 1991.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

y observancia en el procedimiento disciplinario propio de la función pública.

Este principio, llamado de debido proceso, de defensa, contradictorio o bilateralidad, se refiere a la posibilidad de valorar las diversas posiciones en juego dentro del procedimiento, lo que resulta no solo garante del funcionario que eventualmente pueda verse perjudicado con una sanción, sino también en la mayor posibilidad de una decisión acertada. En este sentido indica BOLAÑOS GONZALEZ:

*“Se refiere a la posibilidad de hacer valer los distintos intereses y posiciones en juego, como garantía no solo del respeto por los derechos fundamentales de los afectados sino para acertar en la decisión y evitar así en lo posible el silencio, el error o la arbitrariedad al procurar que de este modo impere la justicia administrativa...”<sup>211</sup>*

Sin detrimento de lo anterior debe indicarse que en el ámbito del empleo público este principio ha tomado notable relevancia, entre otras cosas por el desarrollo que ha tenido por parte de la SALA

---

<sup>211</sup> BOLAÑOS GONZALEZ (Jimmy), *Op Cit.*. Pág. 22

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, se ha manifestado:

*“Valorada toda la prueba y dándole a cada una su valor de convicción, este Tribunal tiene por probado que al accionante se le ha violado el derecho de defensa garantizado por el artículo 39 de la Constitución Política y por consiguiente el principio del debido proceso, contenido en el artículo 41 de nuestra Carta Fundamental, o como suele llamársele en doctrina, principio de "bilateralidad de la audiencia" del "debido proceso legal" o "principio de contradicción" y que para una mayor comprensión se ha sintetizado así: a) Notificación al interesado del carácter y fines del procedimiento; ,b) derecho de ser oído, y oportunidad del interesado para presentar los argumentos y producir las pruebas que entienda pertinentes; c) oportunidad para el administrado (en el caso que nos ocupa para el funcionario) de preparar su alegación, lo que incluye necesariamente el acceso a la información y a los antecedentes administrativos, vinculados con la cuestión de que se trate; ch) derecho del administrado (en el caso que nos ocupa funcionario) de hacerse representar y asesorar por abogados, técnicos y otras personas calificadas; d) notificación adecuada de la decisión que dicta la administración y de los motivos en que ella se funde y e) derecho del interesado de recurrir la decisión dictada. Tomen en cuenta los recurridos que el derecho de defensa*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*resguardado en el artículo 39 ibidem, no sólo rige para los procedimientos jurisdiccionales, sino también para cualquier procedimiento administrativo llevado a cabo por la administración pública...”* <sup>212</sup> (lo del paréntesis no es del original)

Lo indicado por la Sala Constitucional de la Corte Suprema de Justicia con respecto a la Ley General de la Administración Pública se puede explicar de la siguiente manera:

- Notificación al interesado del carácter y fin del procedimiento: Se refiere la Sala al escrito mediante el cual, en el caso que nos ocupa, la Administración comunica al funcionario los cargos, respondiendo estos a los extremos de hecho y derecho en que se basa la intimación al trabajador supuestamente responsable de la falta génesis de la apertura del proceso.
- Derecho de ser oído, y oportunidad del interesado para presentar los argumentos y producir las pruebas que entienda pertinentes: El funcionario que se ve sometido al procedimiento disciplinario debe

---

<sup>212</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 15 de las 16:45 horas del 05 de enero de 1990.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

tener la posibilidad real de defensa, esto incluye el derecho de audiencia para plantear sus alegatos, lo que a la vez brinda mayores elementos a la Administración para tomar una decisión acertada.<sup>213</sup>

- Acceso al expediente: Del mismo derecho de defensa se desprende que el funcionario objeto de investigación en el procedimiento pueda tener acceso al expediente y sus antecedentes.<sup>214</sup>
- Derecho del funcionario de hacerse representar y asesorar por abogados, técnicos y otras personas calificadas en los diversos momentos procesales.
- Notificación adecuada de la decisión que dicta la administración y de los motivos en que ella se funde: Como acto administrativo, la resolución final en la que la Administración emite decisión sobre el asunto debe estar debidamente motivada e indicar los extremos de hecho y derecho que la hicieron arribar a la misma. Además de lo anterior, no debe dejarse de lado la importancia de la mencionada

---

<sup>213</sup> En este sentido los artículos 218 y 317 de la LEY GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

<sup>214</sup> En este sentido el artículo 272 de la LEY GENERAL DE ADMINISTRACIÓN PÚBLICA.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

justificación en el tanto es necesaria para que eventualmente el funcionario ejerza plenamente su derecho de defensa al recurrir.

- Derecho del interesado de recurrir la decisión dictada: Si el funcionario se cree afectado con la decisión de la Administración puede recurrir con los recursos administrativos y judiciales pertinentes, lo anterior en virtud del principio de doble instancia.

#### **5.2.5.2 El principio de proporcionalidad**

La proporcionalidad, aplicada al ejercicio de potestades públicas en materia sancionadora administrativa, implica una correlación adecuada entre la sanción susceptible de ser impuesta y la infracción cometida por el funcionario objeto del procedimiento disciplinario, atendiendo fundamentalmente a la gravedad de ésta e incluso al grado de culpabilidad del sujeto infractor.

Sin detrimento del análisis que de este principio se realizó en el primer acápite de este trabajo, no está de más indicar que con su aplicación se logra un ajuste buscado como justo y racional entre la

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

consecuencia punitiva y el incumplimiento (falta) del funcionario, a fin de menoscabar o restringir en el menor grado posible los derechos del trabajador sancionado.

La proporcionalidad se proyecta en dos sentidos, sea<sup>215</sup>: en el ejercicio de la potestad legislativa y en el de la potestad judicial y administrativa de imposición de sanciones.

En el primero de los casos, las normas sancionadoras han de establecer una proporcionalidad que se adecue al incumplimiento tipificado y la sanción susceptible de ser impuesta. Esta proporcionalidad se impone al legislador y no es propia del tema que nos ocupa en el presente desarrollo, como sí lo es el segundo de los casos expuestos, es decir, aquel supuesto en el que el principio de proporcionalidad se proyecta en el ejercicio de la potestad administrativa de imposición de sanciones, lo que significa que los poderes públicos, titulares de la potestad sancionadora, han de observar en el momento de aplicación de una sanción disciplinaria a un funcionario público una reacción causa-efecto. Sobre el mismo indica SANCHEZ MORON:

---

<sup>215</sup>SEMPERE NAVARRO (Antonio), Derecho Sancionador Público Del Trabajo, Madrid España, Editorial Colex, 2001, Pág. 111.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“Es este un principio general de nuestro ordenamiento aplicado desde hace tiempo en el ámbito del derecho sancionador y, en particular, del derecho disciplinario. Significa en esta materia, sencillamente, que la sanción impuesta debe guardar una adecuada relación con la gravedad de la falta, pero no que, necesariamente deba aplicar la sanción menos gravosa entre las varias posibles, lo que haría inútil la previsión de grados máximos y mínimos de las sanciones...”<sup>216</sup>*

Se podría afirmar que con este principio se pretende que la discrecionalidad del órgano jurisdiccional o administrativo competente para la imposición de la sanción se sujete a parámetros establecidos de manera previa y no a una decisión antojadiza o meramente subjetiva.

De lo expuesto se desprende que el principio de proporcionalidad es criterio informador de la actividad de los poderes públicos que pueda restringir o lesionar de alguna forma los derechos, en lo que interesa para efectos del presente trabajo, del funcionario sometido a un proceso

---

<sup>216</sup> SANCHEZ MORON (Miguel), Derecho de la Función Pública, Madrid, editorial Tecnos, tercera edición, año 2002. Págs. 289.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

disciplinario, evitando que este se vea expuesto a sanciones que no correspondan a la falta cometida.

A diferencia de otros principios, como el de legalidad, el que es objeto de desarrollo no está consagrado en el derecho positivo incluso de la legislación ordinaria. Pese a lo anterior, se puede entender como un principio general del derecho que informa la totalidad del ordenamiento y que permite un considerable margen de apreciación al órgano jurisdiccional o administrativo que ostente competencia para la imposición de sanciones. En este sentido expone BLASCO PELLICER:

*“El principio de proporcionalidad, en su manifestación de imposición de sanciones, significa que los poderes públicos titulares de la potestad sancionadora –en nuestro caso, jurisdicción penal y autoridad laboral- han de observar en el momento de la aplicación de la ley “una reacción causa-efecto, de forma que la medida de policía elegida sea la mas adecuada al fin que se persigue”<sup>217</sup>*

---

<sup>217</sup> BLASCO PELLICER. *“Sanciones Administrativas en el Orden Social”* Tirant lo Blanch, Valencia, 1998. Pág. 51.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

De lo anterior se concluye que la proporcionalidad se presenta como un de los límites del poder disciplinario del patrono – Administración- con respecto al trabajador o funcionario, toda vez que ante una falta de este último, el primero, empleador, deberá solo imponer aquella sanción que corresponda según sea su gravedad.

### **5.2.5.3 El principio non bis in idem y el de cosa juzgada**

El principio non bis in ídem se puede definir de la siguiente manera:

*“...la prohibición de imponer una plularidad de sanciones públicas a una misma persona, en virtud de una misma causa, por la comisión de un único hecho antijurídico.”<sup>218</sup>*

Tal y como se desprende de la definición transcrita, este principio establece la prohibición de imponer una pluralidad de sanciones a un mismo sujeto.

Para el caso que nos interesa a un funcionario público, en virtud de una misma causa, es decir por la comisión de un mismo hecho

---

<sup>218</sup> SEMEPERE NAVARRO (Antonio V), Op Cit., Pág. 133.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

antijurídico – falta-. Este guarda estrecha relación con el principio de cosa juzgada, cuyo origen se remonta al Derecho Romano, que establece que un determinado incumplimiento que ya fue sancionado por una autoridad pública competente para ello, sea esta judicial o administrativa, no puede ser objeto de ulterior pronunciamiento. Lo anterior tiene como fin evitar que el sujeto que ya fue una vez procesado, condenado o sancionado por un hecho específico lo sea de nuevo, impidiendo disciplinar repetidamente la misma conducta y asimismo brindar seguridad jurídica evitando que el sujeto responsable o investigado permanezca en un estado de zozobra.

Es de rescatar sin detrimento de lo anterior, que el principio no afecta o minimiza la facultad del Estado de establecer, en más de una sola rama de derecho -ejemplo penal y administrativa- la tipificación de una misma conducta. Ha indicado la doctrina:

*“Aunque nos parece que la cuestión es suficientemente clara, conviene advertir... que el principio non bis in ídem es de aplicación a las sanciones..., sin que afecte en absoluto, a la facultad de los poderes normativos de establecer a través de*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*una doble vía - penal y administrativa- la tipificación de una misma conducta...”<sup>219</sup>*

Debe indicarse que el caso en que el órgano director lo que vaya a hacer sea enmendar un mismo procedimiento, esto no debe entenderse como violatorio del principio non bis in ídem, incluso, cuando este se trate de una segunda comunicación de inicio de expediente disciplinario lo que podría prestarse para algún tipo de confusión; en este sentido ha manifestado la SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

*“No lleva razón el recurrente al afirmar que el pronunciamiento en el cual se le comunica nuevamente que se ha iniciado un procedimiento disciplinario en su contra, sea contrario al principio del non bis in ídem, toda vez que de los documentos que acompañan al libelo de interposición del amparo se desprende que la resolución tiene como fin, enmendar los errores procesales señalados por el petente al plantear el recurso de revocatoria con apelación en subsidio contra el pronunciamiento en el que por primera vez el órgano recurrido puso en su conocimiento, la apertura de un proceso disciplinario en su contra para investigar si le es imputable alguna responsabilidad por el supuesto pago en exceso en los*

---

<sup>219</sup> SEMEPERE NAVARRO (Antonio V), Op Cit. Pág. 134.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*rubros de salario base y sobresueldo...el acto impugnado no tiene la virtud de iniciar dos procesos diferentes por los mismos hechos, sino que tiende a salvaguardar la garantía del debido proceso...pues la nueva citación subsana los errores que contenía el primero de los pronunciamientos dictados para comunicarle la apertura de la causa disciplinaria...”* <sup>220</sup>

#### **5.2.5.4Otros principios**

Vale indicar que con el análisis de los anteriores principios no se pretende establecer una lista de números clausos en cuanto a los que informan en régimen disciplinario del funcionario público, así por ejemplo, entre la doctrina se han desarrollado los siguientes:

- Principio de irretroactividad de las normas sancionadoras no favorables. En términos generales significa que las mencionadas normas no pueden ser aplicadas, en la medida en que sean desfavorables al inculpado, a hechos o conductas que sean anteriores al momento del inicio de su vigencia.

---

<sup>220</sup> SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución. 305 de las 16:36 horas de 16 de enero del 1996.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

- Principio de presunción de inocencia, que en nuestro país es una garantía, establecida por la Carta Magna, y como tal se extiende a lo que es el régimen que nos ocupa, en el entendido en que ante el proceso disciplinario iniciado por una supuesta falta, el trabajador goza de dicha presunción, no pudiéndose sancionar si no existe prueba alguna de que realmente faltó a sus deberes, sea por comisión, sea por omisión.
- Principio de imparcialidad mínima que establece la obligación del órgano director de actuar con independencia de criterio. Indica BOLAÑOS GONZALEZ:

*“En el caso del órgano instructor o director del procedimiento, este principio pretende conseguir un cierto equilibrio que evite que alguna de las autoridades intervinientes influya excesivamente en su desenvolvimiento, por lo que el instructor debe actuar con independencia de criterio, buscando en todo la verdad real de los hechos, de modo que solo se llegue a imponer la sanción a quien verdaderamente se haya hecho acreedor de ella”<sup>221</sup>*

---

<sup>221</sup> BOLAÑOS GONZALEZ (Jimmy), *Op Cit.*, Pág. 16.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

- Principio de informalismo procedimental. Con este se pretende evitar lo complicado y las actuaciones excesivamente burocráticas. En este sentido, el artículo 224 de la Ley General de la Administración Pública establece:

*“Las normas de este libro deberán interpretarse en forma favorable a la admisión y decisión final de las peticiones de los administrados, pero el informalismo no podrá servir para subsanar nulidades que son absolutas”*

En el debate legislativo de la Ley supra indicada manifestó el Lic. ORTIZ ORTIZ sobre el artículo transcrito:

*“LIC. ORTIZ ORTIZ: Es decir, podemos sustituirlo por algún otro término. La doctrina más nueva utiliza este término para eludir el hecho de que en el procedimiento administrativo, como lo dice el lapso primero del artículo, deben interpretarse todas las normas de procedimiento en forma tal que no se constituya en una carrera de obstáculos que deben ser para el administrado con tal de llegar a la decisión final del acto... Es decir que con este criterio no se mira ninguna interpretación legalista ni ritual, sino más informalista...”<sup>222</sup>*

---

<sup>222</sup> Citado en la Ley General de Administración Pública Op Cit.. Pág. 318

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

- Principio de oficiosidad: Este es el impulso que de oficio debe darle al procedimiento el órgano director del mismo, así por ejemplo, en cuanto a investigar, atraer pruebas, evacuarlas, independiente esto de la actitud de las partes, sea activa, sea pasiva.<sup>223</sup>
- Principio de economía procesal o celeridad: El procedimiento administrativo –en el caso que nos ocupa, disciplinario administrativo- debe conducirse de la manera más eficiente posible y con máxima celeridad. Dicho principio se encuentra consagrado de manera expresa en el los artículos 225 y 269 de la Ley General de la Administración Pública.<sup>224</sup>
- Principio de prueba libre o de libertad de la prueba. Permite en el procedimiento disciplinario administrativo amplia disponibilidad

---

<sup>223</sup> En este sentido pueden verse los artículos 221, 222, 284, 297 y 300 de la Ley General de la Administración Pública.

<sup>224</sup> Indica el artículo 225 de la Ley General de la Administración Pública: “1. El Órgano deberá conducir el procedimiento con la intención de lograr un máximo de celeridad y eficiencia, dentro del respeto al Ordenamiento y a los derechos e intereses del administrado...”

Señala asimismo el artículo 269 de la Ley General de la Administración Pública: “1. La actuación administrativa se realizara con arreglo a normas de economía, simplicidad, celeridad y eficiencia. 2. Las autoridades superiores de cada centro o dependencia velaran, respecto de sus subordinados, por el cabal cumplimiento de este precepto, que servirá también de criterio para la interpretación de las normas de procedimiento”

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

de medios de prueba. Señala BOLAÑOS GONZALEZ citando a GONZALES BALLAR:

*“... la Administración debe apearse al principio de libertad de la prueba, permitiendo que las partes recurran a cualquier medio de prueba y que puedan probar todo hecho que de alguna forma influya en la decisión.*

*El principio de Libertad de la Prueba es básico para la consecución del objeto del procedimiento administrativo, ya que solo a través de la libertad probatoria la Administración puede llegar a tener la certeza de un hecho futuro, pasado o que esta ocurriendo. Y es la libertad de la prueba la que le permite la certeza y por lo tanto el fundamento para llegar a la verdad material o real del hecho”.*<sup>225</sup>

#### **5.2.6 La pérdida de confianza como causal de despido, procedencia y legalidad.**

Habiéndose determinado que en materia sancionadora el Estado – Patrón solo podrá actuar de acuerdo al principio de legalidad, y en el caso de despido solo cuando exista una causa justa para ello, es posible

---

<sup>225</sup> BOLAÑOS GONZALES (Jimmy), *Op Cit.* Pág. 16.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

analizar si la causal de despido por pérdida de confianza es legal o no con respecto a los funcionarios públicos.

Debe recordarse que los mencionados servidores disfrutaban de un régimen de estabilidad, que en todo caso, no debe ser sinónimo (dicho sea, como comentario de los autores de este trabajo) de un nuevo término de “intocabilidad”, ya que, de comprobarse una falta que así lo amerite, lo racional es que el funcionario sea removido de su cargo sin responsabilidad alguna, ello también, en búsqueda de un interés público y de mayor eficiencia, eficacia, transparencia, (etc, según sea el caso) en la actividad administrativa.

En este sentido, debe tenerse presente que a la ley formal o a un reglamento<sup>226</sup>, como ya se ha indicado a lo largo de este trabajo, no les es posible prever o tipificar todo tipo sancionable, lo que se extrapola del

---

<sup>226</sup> Sobre el uso del Reglamento como tipificador indica NIETO: “A la ley le es imposible en muchos casos descender a ese grado de concreción. Ante la alternativa de dejarlo a decisiones individuales o admitir normas generales, opta por esto último (...) la colaboración reglamentaria no supone una excepción a la reserva de ley sino una modalidad de su ejercicio. La ley, si quiere, puede agotar por sí sola la regulación necesaria de la materia; pero también puede decidir quedarse incompleta y encomendar a un Reglamento que regule el resto de acuerdo con las instrucciones y pautas que le proporciona. Con frecuencia, en efecto, las normas sancionadoras –integradas de ordinario en una ley sectorial- se limitan a describir algunos tipos o algunos elementos comunes y esenciales a todos los tipos, remitiéndose luego implícita o explícitamente a un reglamento para que complete la descripción” NIETO (Alejandro). Op Cit. Pág. 264.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

ámbito privado al empleo público. Resultaría inoperante tratar de que cada una de las faltas que se puedan llegar a cometer en los distintos cargos estén plasmadas de manera escrita en el Ordenamiento Jurídico y con ellas, cada una de las acciones que se pueden considerar violatorias del principio de buena fe y fidelidad y, por ende, razón para que el empleador, en el este caso la Administración, pierda la confianza depositada al momento de la contratación.

Con la base anterior, se puede llegar a lo que nos parece, la necesaria conclusión, de que al igual que en el sector privado, la pérdida de confianza puede ser alegada como justa causa para terminar una relación de empleo público, ello, claro está, siempre y cuando estén presentes los requisitos ya mencionados, entre ellos, el que sea una pérdida de confianza objetiva y no por mera voluntad. A fin de cuenta, de sujetos que también resultan ser funcionarios públicos. Como ejemplo de lo indicado, manifestó la jurisprudencia nacional:

*“Según declaración de la testigo (...) oficinista y funcionaria de la institución demandada (...), cada uno de los funcionarios tiene su propia agenda, proporcionada por el mismo Banco y ahí es donde ellos apuntan las salidas que deben hacer.*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*Con respecto a esta declaración, aunada con la rendida por el señor (...), se concluye con entera facilidad que en verdad (...) existía el uso de la agenda de escritorio, obligatoria para funcionarios como la actora, situación que se evidencia mediante oficio de amonestación dirigido a la accionante por su respectivo jefe (...) en que se le reitera la necesidad de que la agenda permanezca en su escritorio, para uso exclusivo de sus labores como funcionaria del Banco, y en la cual debe anotar con detalle las gestiones realizadas fuera de la oficina ...*

*Ello resulta lógico en virtud del grado de confianza depositado en la demandante que, incluso, no la sujetaba a marcar la hora de entrada y salida de su trabajo (...) ...*

*Con las anteriores consideraciones y además por el hecho de tratarse de una funcionaria de uno de los Bancos del Sistema Bancario Nacional, la cual debe desempeñar sus funciones de modo que se satisfaga primordialmente el interés público, se concluye que ha existido desobediencia a las instrucciones dadas por su superior jerárquico, lo que conlleva que se pierda la debida credibilidad que debe prevalecer en toda relación de trabajo, sobre todo en tratándose (sic) de una trabajadora que por la índole de sus funciones esta catalogada como “de confianza”, con lo que basta la pérdida objetiva de la confiabilidad depositada por su patrono, para que el contrato de trabajo no pueda proseguir; hecho que reviste mayor gravedad si se atiende que la falta fue cometida por una funcionaria pública, y no por un empleado de la empresa*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*privada, por lo que debió cumplir con mayor celo sus obligaciones laborales e instrucciones patronales, como bien lo ha reiterado la jurisprudencia.*

*Además, por el contrato laboral, el trabajador se obliga a prestar su servicio con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos; para asegurar su debida ejecución se confiere al patrono el poder disciplinario, que le permite, ante el incumplimiento del deber de fidelidad, o sea aquel que entre otras cosas obliga al empleado a contribuir a que se obtengan los fines laborales de la institución, dar por concluida la relación de trabajo que los unía, toda vez que este contrato se concibe como un nexo de colaboración y confianza quebrantado en este caso por la actora... ”<sup>227</sup>*

Encuentra lo anterior su génesis en la misma naturaleza del servicio y de la relación de empleo, sin reñir, a nuestro criterio, con la normativa existente y con el principio de legalidad.

Siendo de su conocimiento el despido de un funcionario municipal - Municipalidad de San José- , indicó el TRIBUNAL DE TRABAJO, SEGUNDO CIRCUITO JUDICIAL DE SAN JOSÉ:

---

<sup>227</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 41 de las 14:30 horas del 12 de marzo de 1991.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*“IV.- Vistos los agravios formulados y una vez, que ha sido estudiado y discutido ampliamente este asunto, es criterio unánime del Tribunal, que deben ser atendidos, para modificar lo que viene dispuesto. Efectivamente se ha demostrado en este proceso, incluso pacíficamente aceptado, por el mismo trabajador, que él realizó gestiones administrativas a favor de un tercero, presentándole unos documentos en el Departamento de Patentes, que no cobró por esos servicios y que lo hizo sin ninguna mala intención. Esa actuación del trabajador, en opinión de estos Juzgadores, sí constituye una falta grave, a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, de conformidad con lo dispuesto en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo. Es indudable, que en la actuación del servidor, se ha producido una pérdida objetiva de confianza. Si bien es cierto, no se ha demostrado, que el actor recibiera una dádiva a cambio del favor realizado, eso no desmerece la gravedad de su actuación.*

*(...)*

*Reiteramos que aunque sea cierto, que el actor no haya recibido ninguna dádiva a cambio, en nada disminuye la gravedad de la falta. El artículo 19 del Código de Trabajo, señala sobre este particular, que el contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las **consecuencias que del mismo se deriven, según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.** Los trabajadores deben tener muy claro, que su relación laboral se basa en la buena fe y la confianza, como pilares fundamentales y existe un deber de*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*lealtad fuertemente arraigado con el empleador. No se debe olvidar, que es éste quien le paga un salario a cambio de la prestación de un servicio, que le permite cubrir una serie de necesidades para subsistir. Al romperse ese ligamen de confianza, por culpa del trabajador, sin duda alguna, autoriza el rompimiento del contrato de trabajo sin responsabilidad patronal.*

*V.- Reiteradamente, ha expresado este Tribunal, que los servidores públicos deben tener un comportamiento impecable y probo, porque son depositarios de la confianza de todos los usuarios de ese servicio. Por esa razón, deben tener una conducta intachable y su actuación no puede ser cuestionada desde ningún punto de vista, porque de lo contrario faculta al empleador a prescindir de sus servicios sin responsabilidad...”<sup>228</sup>*

Asimismo, con relación al tema que nos ocupa, manifestó la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:

*“A los servidores y las servidoras públicos, en quienes se deposita la administración y el manejo de los bienes públicos, les es exigible un especial deber de diligencia, en todos aquellos asuntos que guarden relación con las labores que desempeñan. Ello por cuanto se encuentran, sin lugar a*

---

<sup>228</sup> TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO. Segundo Circuito Judicial. Resolución No 0321 de las 18:30 horas del 02 de mayo del 2006.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*dudas, obligados a observar una conducta intachable; así como actuar con el mayor cuidado, dada la índole de los intereses de su patrono, que están en juego. Es así como la confianza alcanza, jurídicamente, aquí una trascendencia particular, al momento de analizar las faltas que se les atribuye a los trabajadores; y, con especial atención, si las mismas están relacionadas con las tareas específicas asignadas. Por otra parte ha sido amplia y conteste la doctrina en señalar que, precisamente la ruptura de dicha confianza, produce una desarmonía en las relaciones entre patrono y trabajador, y dicho ambiente impide la continuidad de la relación laboral*

*(...)*

*Esta Sala, ha reiterado además que, para determinar jurídicamente la perdida de confianza, será necesario examinar la conducta que se le achaca al empleado, en estrecha relación con las labores que este efectúa, por mandato del empleador (ver en tal sentido, los Resoluciones de esta Sala, números 353, de las 10:40 horas del 5 de abril del 2000; y, 638 de las 10:30 horas, del 26 de octubre del 2001) De conformidad con lo dispuesto por el numeral 71, inciso b), del Código de Trabajo, todo empleado está obligado a ejecutar sus labores, con la intensidad, el cuidado y el esmero apropiados...*

*(...)*

*Sin lugar a dudas, esta situación provoco que se perdiera, objetiva y razonablemente, la confianza en él, y no puede*

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

*considerarse, una estrategia como alega, para despedírsele...”<sup>229</sup>*

## **6. Necesidad de tipificación de la causal en Costa Rica**

Como ya se ha mencionado de manera insistente, en Costa Rica no se consagra de manera expresa, dentro de la normativa, la pérdida de confianza, como causal justa de despido. Por el contrario, su desarrollo ha sido tarea jurisprudencial, siendo los Tribunales de Justicia quienes se han referido a su legalidad, requisitos y demás.

Entonces, cabe cuestionar la necesidad de normar esta causal, siguiendo el ejemplo de otras legislaciones.

No es, sin embargo, objeto de esta parte de trabajo dar respuesta a la inquietud planteada, lejos de ello, cumple su fin con exponer una posibilidad, la que encontrará validez o no, según el criterio de quien la analice. Sin detrimento de lo indicado, no sería aceptable finalizar sin antes no exponer el criterio propio de los autores de este trabajo; el cual se brindará a continuación.

---

<sup>229</sup> SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No 1028 de las 10:20 horas del 13 de diciembre de 2005.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Así las cosas, no consideramos necesaria la acción descrita – establecer de manera expresa la causal en la legislación-, lo anterior dado que, no obstante la ausencia de norma que expresamente la señale, dicha causal sí encuentra fundamento en nuestro Ordenamiento Jurídico, en la naturaleza del contrato de trabajo, el que obliga a las consecuencias que del mismo se deriven, según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre y la ley; lo anterior según el artículo 19 del Código de Trabajo, el que además, en su artículo 81 inciso 1), abre portillo validando el despido hecho sin responsabilidad patronal cuando este sea consecuencia de una falta grave del trabajador.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **CONCLUSIONES**

No es de negar que todo sistema legal, y así también el nuestro, debe revestirse de adaptabilidad ante los cambios que la sociedad continuamente le impone; maximizándose esta necesidad en aquellas ramas que se caracterizan por una mayor cercanía a la realidad social, entre ellas, sin duda alguna, el derecho laboral.

Se debe entender, entonces, que el Derecho Laboral es esencialmente dinámico y debe responder a un entorno que está en constante transformación. Es aquella misma realidad, la que debe ir estableciendo el norte no solo a la doctrina y a la normativa, sino a las interpretaciones jurisprudenciales; ya que así, su objeto – la relación empleador y trabajador – se verá protegido y resguardado de una manera efectiva.

No obstante lo anterior, en el caso de Costa Rica las relaciones laborales en el sector privado son reguladas desde 1943 utilizando el mismo Código de Trabajo – el que también es legislación subsidiaria para

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

el sector público-, sin que éste haya experimentado suficientes reformas sustanciales ni armonizantes con la sociedad actual. Por esto, la jurisprudencia ha tenido que traer un poco más de luz en este sentido, “ajustando” el Ordenamiento a la realidad.

En el caso de la materia de despido, el papel de los Tribunales de Justicia ha sido protagónico, debiéndoseles reconocer la dificultad de lidiar con una sociedad cambiante, que acrecienta cada vez más su deseo de expansión, de abrirse a mercados internacionales y a un sin fin de situaciones que, de manera directa o indirecta, influyen el ámbito laboral. Así, se ha navegado en un cielo gris que reclama, por un lado, se proteja al trabajador como la tradicional parte débil de la relación laboral y por otro, pide menos rigidez con respecto a las limitaciones del patrono.

Al margen de lo anterior, es nuestra opinión que existe la necesidad de buscar un equilibrio entre las dos posiciones supra, es decir, proteger al trabajador, pero sin dejar por fuera los intereses del patrono, reconociendo su poder de dirección y, por ende, el disciplinario; con el que cuenta para ordenar la actividad del primero, a quien contrata a cambio de

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

determinada remuneración, para que le brinde un servicio o realice una obra - no siendo diferente el caso del funcionario público-.

En cuestión de sanciones disciplinarias, tanto en el sector público como en el privado, será el despido sin responsabilidad patronal la más severa, ocupando para su válida aplicación, una falta del trabajador a su relación de empleo o contrato de trabajo.

Con respecto al tema de desarrollo, la pérdida de confianza del patrono hacia el trabajador, podrá ser alegada como justa causa para la imposición de esta sanción, siempre y cuando se cumpla con determinados presupuestos.

Así, luego del desarrollo del presente trabajo, se pueden llegar a las siguientes conclusiones:

- Pese a que en el derecho del trabajo, el trabajador ha sido considerado como la parte débil de la relación laboral y, por ende, como sujeto de protección, esto no debe terminar en un estado de

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

indefensión para el empleador. Más bien, su fin debe ser equiparar poderes dentro de dicha relación.

- El contenido del poder disciplinario del empleador, reconocido con el fin de controlar la actividad del trabajador, se manifiesta en la posibilidad de imponer sanciones a quien no cumpla total o parcialmente con sus obligaciones - las que están establecidas de manera expresa en el ordenamiento jurídico, o bien aquellas que se desprendan de trabajo realizado, entre estas últimas también del principio de buena fe y fidelidad.
- Las sanciones disciplinarias que pueden ser impuestas al trabajador por parte de su empleador son variadas y abarcan en términos generales, desde una llamada de atención, una suspensión sin goce de salario, hasta el despido sin responsabilidad patronal.
- Entre las faltas sancionables de un trabajador, se deben reconocer aquellas que vayan contra la misma esencia del contrato de trabajo, el que se entiende, obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

consecuencias que del mismo se deriven según el principio de la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley. Lo anterior se encuentra establecido de manera expresa en el Código de Trabajo.

- Si un trabajador acciona en contra del principio de buena fe de manera grave, el patrono estará facultado para terminar con la relación laboral.
- Dos son las condiciones por las que se podría dar una pérdida de confianza por parte del empleador: una por razones meramente subjetivas y otra por motivos objetivos. En el primero de los casos, si el patrono quiere terminar la relación laboral, deberá hacerlo con responsabilidad patronal – salvo en regímenes especiales como en el Sector Público-. En el segundo, sí podrá imponer el despido sin responsabilidad patronal, siempre con vista en principios como el de proporcionalidad y causalidad. Es este último caso el que se ha denominado como causa justa de despido por la jurisprudencia nacional, siendo también el objeto de análisis de este trabajo.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

- La pérdida de confianza como causa justa de despido, puede ser alegada por el patrono cuando se base en circunstancias y valoraciones objetivas, razón por la que se puede afirmar que, incluso en este caso, debe mediar una acción u omisión del trabajador.
- Con respecto a los funcionarios de confianza, la pérdida de confianza también puede ser alegada como causa justa de despido, pero igual permanece la premisa de que debe ser sustentada en valoraciones objetivas. No obstante, la actuación u omisión del trabajador que le pueda dar lugar, puede ser analizada con más rigidez por el tipo de cargo que éste desempeña; el que, más allá a su denominación, responde a las funciones realizadas.
- En el caso del sector público, la pérdida de confianza también puede ser alegada como causa justa de despido, siempre y cuando sea objetiva y previo cumplimiento del debido proceso. Lo anterior, no es violatorio de los principios de legalidad y tipicidad e incluso podría encontrar sustento normativo en el artículo 19 y 81 literal 1)

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

del Código de Trabajo, sin detrimento de otra normativa, como Reglamentos Autónomos de Trabajo o leyes especiales.

Aunque es un punto discutible, de criterio, es nuestra posición que en Costa Rica existe fundamento normativo suficiente para que el empleador pueda imponer la sanción de despido sin responsabilidad patronal, teniendo como causa justa la pérdida de confianza; ello por lo establecido en los artículos 19 y 81 l) del Código de Trabajo, sin que exista la necesidad actual de ampliar el mismo o modificar el existente.

Pensamos que más bien acciones de la naturaleza indicada, podrían afectar el desarrollo que hasta el momento ha tenido la figura, gracias al acertado criterio de la jurisprudencia nacional, la que se ha encargado de brindar luz con respecto a este tema, definiendo requisitos y limitaciones.

Sí consideramos que la pérdida de confianza como causa justa de despido, no ha sido objeto de profundo desarrollo por parte de la doctrina, tanto nacional como extranjera; contrario sensu, en la mayoría de los casos lo que se realiza es una breve referencia. Por lo anterior, esperamos que esta investigación llene un vacío y de lugar a la realización de nuevos y provechosos estudios.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **FUENTES CONSULTADAS**

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

**LIBROS, TRATADOS, OBRAS COLECTIVAS:**

ALMANSA PASTOR (José Manuel), Estudio sobre Derecho Individual de Trabajo. Editorial Heliasta, Buenos Aires, Argentina. 1979.

ALVARADO LARIOS (Ana María), Temas Selectos de Derecho Laboral, Editorial Pearson, México, 1998.

ALVAREZ CHAVES (Victor Hugo), El Despido, Editorial La Ley, Buenos Aires, Argentina, 1985.

BLASCO PELLICER, Sanciones Administrativas en el Orden Social, Tirant lo Blanch, Valencia, España, 1998.

BOLAÑOS GONZALEZ (Jimmy), Derecho Disciplinario de la Función Pública, Editorial Investigaciones Jurídicas. S.A, San José, Costa Rica; 2000.

CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), Contrato de Trabajo, Volumen I, Bibliográfica Ameba, Buenos Aires , 1963.

CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), Contrato de Trabajo, Parte General, Volumen II, Bibliografica Omeba, Buenos Aires, 1963.

CARRO INGELMO (Alberto José), El Despido Disciplinario, Editorial BOSH, Barcelona, España, 1984.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

CARRO INGELMO (Alberto José), El Despido Justo, Editorial Urgel, Barcelona, España.

CARRO ZUÑIGA (Carlos), Las Justas Causas de Despido en el Código de Trabajo, Primera Edición, Editorial Juritexto, San José, 1992.

CARRO ZÚNIGA (Carlos) y CARRO HERNÁNDEZ (Adriana), Derecho Laboral Costarricense, Cincuenta ensayos sobre temas usuales. San José, Editorial Juritexto, 1993.

CASTRO LORIA (Juan Carlos). Derecho Administrativo Sancionador. I Edición, Editorial Jurídica FPDP, San José, Costa Rica; 2006.

CAVASOS FLORES (Baltasar) Treinta y cinco Lecciones de Derecho Laboral, Tercera Edición, Editorial Trillas, México; 1983.

CHINCHILLA ROLDAN (José Fabio), Instituciones de Derecho Laboral Costarricense, Primera Edición, San José, Costa Rica; 2003.

DAVALOS (José), Derecho del Trabajo I, Editorial Porrúa S.A, Tercera Edición. México; 1990.

DE DIEGO (Julián Arturo), La extinción del Contrato de Trabajo, Editorial Abeledo – Perrot, Buenos Aires, Argentina.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

DE LA CUEVA (Mario), Derecho Mexicano del Trabajo Tomo I, Editorial Porrúa, México; 1969.

DE LA CUEVA (Mario), El Nuevo Derecho Mexicano del Trabajo, México, Editorial Porrúa S.A., Novena edición, Tomo I; 1984.

DEVEALI, (Mario), Tratado de Derecho del Trabajo. Tomo I, Editora e Impresora La Ley, Buenos Aires, Argentina; 1964.

GARCIA GOMEZ DE MERCADO, (Francisco). Sanciones Administrativas, Garantías, derechos y recursos del presunto responsable. Editorial Comares, Granada; 2002.

GIL y GIL (José Luis), Principio de la Buena fe y Poderes del Empresario, Editorial Mergablum, Sevilla, España; 2003.

GUERRERO FIGUEROA (Guillermo), Introducción al Derecho del Trabajo, Segunda Edición, Bogotá, Colombia, Editorial TEMIS.

HERNÁIZ MÁRQUEZ (Miguel). Tratado Elemental del Derecho del Trabajo. Tomo I, Instituto de Estudios Políticos, Doceava Edición, Madrid; 1977.

KROTOSCHIN (Ernesto), Manual de Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, Cuarta edición; 1993.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

KROTOSCHIN (Ernesto), Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Vol. I, Ediciones Depalma, Buenos Aires; 1987.

MIRABABEAU citado por CABANELLAS (Guillermo), Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica Omeba; 1968.

MONTOYA MELGAL (Alfredo), Derecho del Trabajo. Duodécima edición. Editorial Tecnos.

NIETO (Alejandro). Derecho Administrativo Sancionador, Tercera Edición Ampliada, Editorial Tecnos (Grupo ANAYA, S.A.) Madrid, España; 2002.

PALOMEQUE LOPEZ (Manuel Carlos) y Otro. Derecho del Trabajo, Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A., Séptima Edición, Colección Ceura, Madrid, 1999.

PLÁ RODRÍGUEZ (Américo), Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones de Palma, Segunda Edición, 1978.

RODRIGUEZ MANCINI (Jorge). Tratado del Derecho del Trabajo, Remuneraciones, Tomo Cuatro, Editorial Astrea, Buenos Aires; 1983.

RODRÍGUEZ (O.E.), Estudios de Derecho Laboral, Tegucigalpa, Honduras; 1988.

SAGARDOY BENGOCHEA (Juan Antonio), El Despido Laboral y los Expedientes en Crisis, Editorial Deusto, Madrid.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

SÁNCHEZ MORÓN (Miguel), Derecho de la Función Pública, Editorial Tecnos, Tercera Edición, Madrid; 2002.

SEMPERE NAVARRO (Antonio), Derecho Sancionador Público Del Trabajo, Editorial Colex, Madrid, España, 2001.

VARGAS CHAVARRIA (Eugenio), El Contrato Individual de Trabajo, Editorial Investigaciones Jurídicas, Primera Edición, 2006.

VARGAS CHAVARRIA (Eugenio), El Despido, Primera Edición, Editorial Investigaciones Jurídicas S.A, San José, Costa Rica, 2002.

#### **REVISTAS, TEXTOS:**

JAVILLIER (Jean Claude), El ejercicio y el control jurisdiccional del poder disciplinario. En Revista Trabajo y Seguridad Social No 2, Editorial El Derecho; 1986.

LAAT ECHEVERRÍA (Bernardo), La tutela del trabajador contra el despido ilegítimo en el sector privado en C.A. Revista Debate Laboral, Número 6, 1990.

PLÁ RODRÍGUEZ (Américo), La terminación de la relación de trabajo por iniciativa del empleador y la seguridad de los ingresos de los trabajadores afectados. Informe general, Tema II. Congreso Mundial de la sociedad

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

Internacional de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social, Washington, 1982.

SHIRLEY (Luis A.) La terminación del Contrato Individual de Trabajo, Publicaciones de la Facultad de Derecho y Ciencias Políticas, Panamá; 1966.

VEGA ROBERT (Rolando) Nulidad del despido y reinstalación en del derecho costarricense Revista Ivstitia Año 14, N° 164-165, Agosto – Setiembre 2000.

#### **TESIS DE GRADO:**

LARREYNAGA RIVERA (Salvador), Algunas consideraciones acerca de la relación de trabajo. Tesis de Incorporación para optar por el grado de Licenciado en Derecho. Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. 1953.

MARTÍNEZ PÉREZ (Tatyana), Régimen Jurídico de los Puestos de Confianza Tesis para optar al título de Licenciada en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1998.

#### **DICCIONARIOS:**

CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), Diccionario Enciclopédico sobre Derecho Usual, Tomo IV. 197.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), Diccionario Jurídico Elemental.  
Editorial Heliasta S.R.L, 1993.

### **INSTRUMENTOS NORMATIVOS:**

Constitución Política de la República de Costa Rica.

Código de Trabajo de la República de Costa Rica (Ley No 2 del 26 de agosto de 1943).

Código Civil. Republica de Costa Rica.

Código de la Niñez y la Adolescencia. República de Costa Rica (Ley 7739)

Estatuto del Servicio Civil y su Reglamento. Republica de Costa Rica.

Ley General de la Administración Pública. Republica de Costa Rica.

Ley Contra la Corrupción y el Enriquecimiento Ilícito en la Función Pública. República de Costa Rica.

Ley Federal del Trabajo de México. (artículo 9 citado por CARRO (Carlos) Derecho Laboral Costarricense, Editorial Juritexto, 1993).

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

## **JURISPRUDENCIA NACIONAL**

### **SALA PRIMERA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:**

No 48 de las 14:50 horas del 19 de mayo de 1995.

### **SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:**

No 1 de las 14:30 horas del 04 de enero de 1980.

No 33 de las 15:00 horas del 5 de abril de 1980.

No 76 de las 9:10 horas de 15 julio 1987.

No 1119 de las 14:00 horas del 18 de setiembre de 1990.

No 108 de las 9:20 horas del 10 de julio de 1991.

No 290 de las 9:50 horas del 26 de diciembre de 1991.

No 161 de las 9 del 17 julio 1992.

No 605 de las 10 del 11 de diciembre del 1992.

No 40 de las 9: 50 horas del 12 de marzo del 1993

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

No 66 de las 9:00 horas del 2 de abril de 1993.

No 75 de las 9:55 horas del 23 de febrero de 1995.

No 105-95 de las 09:30 horas del 31 de marzo de 1995.

No 39 de las 9:50 horas del 2 de febrero de 1996.

No 110 de las 10:00 horas del 17 de abril de 1996.

No 18 de las 9:00 horas del 24 de enero de 1997.

No 54 de las 15:40 horas del 19 de marzo de 1997.

No 294, de las 10:10 horas del 19 de noviembre de 1997.

No 232 de las 9:40 horas del 13 de agosto de 1999.

No 363 de las 10:10 horas, del 19 de noviembre de 1999.

No 00353 de las 10:40 horas del 05 de abril del 2000.

No 17 de las 10:10 horas del 10 de enero del 2001.

No 00038 de las 10:00 horas del 17 de enero del 2001.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

No 98 de las 8:50 horas del 09 de febrero del 2001.

No 00173 de las 10:20 horas del 14 de marzo del 2001.

No 200 de las 9:50 horas del 04 de abril de 2001.

No 215 de las 10:00 horas del 18 de abril del 2001.

No 00311 de las 10:00 horas del 08 de junio del 2001.

No 719 de las 10:00 horas del 30 de noviembre de 2001.

No 752 de las 10:00 horas del 14 de Diciembre de 2001.

No 761 de las 10:30 horas del 20 de diciembre del 2001.

No 02 de las 09:00 horas del 18 de enero del 2002.

No 00061 de las 10:10 horas del 20 de febrero del 2002.

No 259 de las 10:20 horas del 29 de mayo del 2002.

No 143 de las 13:30 horas del 09 de abril de 2002

No 182 de las 9:00 horas del 25 de abril del 2002.

No 00389 de las 10:10 horas del 07 de agosto del 2002.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

No 00514 de las 9:00 del 30 de octubre del 2002.

No 30 de las 10:10 horas del 17 de enero del 2003.

No 00076 de las 08: 30 horas del 20 de febrero del 2003.

No 00084 de las 9:40 horas del 26 de febrero del 2003.

No 00412 de las 11:00 horas del 08 de agosto del 2003.

No 00572 de las 10:20 horas del 15 de octubre del 2003.

No 745 de las 14:55 minutos del 2 de setiembre del 2004.

No 241 de las 9:30 horas del 06 de abril del 2005.

No 685 de las 10:10 horas del 16 de noviembre del 2005.

No 1028 de las 10:20 horas del 13 de diciembre de 2005.

**SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA:**

No 15-90 de las 16:45 horas del 05 de enero de mil 1990.

No 144-91 de las 15:10 horas del 16 de enero de 1991.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

No 1739-92 de las 11:45 horas del 01 de julio de 1992.

No 1562-93 de Las 15: 06 del 30 de marzo de 1993.

No 305-96 de las 16:36 horas de 16 de enero del 1996.

No 942 de las 15:39 horas del 12 de febrero de 1997.

No 09835-1999 de las 16:33 horas del 14 de diciembre de 1999.

No 4545 de las 15: 39 horas del 31 de mayo del 2000.

No 05364 de las 10:10 horas del 31 de mayo de 2002.

#### **TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO:**

No 3712 de las 14:30 horas del 6 de agosto de 1974.

No 472 de las 14:40 horas del 18 de abril de 1985.

No 148 de las 9:15 horas del 28 de febrero de 1991.

No 0321 de las 18:30 horas del 02 de mayo del 2006.

*“La pérdida de confianza como causal de despido en el régimen jurídico laboral costarricense: análisis doctrinario y jurisprudencial.”*

---

**DOCUMENTOS DE INTERNET:**

Ley Laboral.com. *Empleado de Confianza*, [en línea]. [www.leylaboral.com](http://www.leylaboral.com)  
Recuperado el 6 de febrero de 2006.

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (2006, 20 de enero). *Empleado de Confianza*, [en línea]. Costa Rica. Recuperado el 2 de febrero de 2006, de <http://www.ministrabajo.go.cr/Macros/Empleados/empleado.htm>