

**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO**

MAESTRIA DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

**LA VIOLACION DEL CONTENIDO ÉTICO DEL CONTRATO LABORAL,
COMO CAUSAL AUTÓNOMA DE DESPIDO PARA EL
EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA**

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

Ronald Guillermo Vega Masís

2008



**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
VICERRECTORIA ACADEMICA
ESCUELA DE CIENCIAS SOCIALES
Y HUMANIDADES**

Sistema de Estudios de Posgrados



Acta de Presentación de Requisito Final de Graduación.

Sesión del Tribunal Examinador celebrada el día 03 del mes de diciembre del año 2008, con el objeto de recibir el informe oral del estudiante:

VEGA MASIS RONALD GUILLERMO

Cédula: 3-0271-0322

Quién se acoge al Reglamento de Trabajo Final de Graduación para optar al Posgrado de: MASTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL

Estando presentes los/as Miembros del Tribunal Examinador

ARTICULO 1

El (la) Presidente informa que el expediente del postulante contiene todos los documentos de rigor, incluyendo el recibo de pago de los derechos de graduación.

Declara que el postulante cumplió todos los demás requisitos del Plan de Estudios correspondiente. Se solicita que proceda a hacer la exposición.

ARTICULO 2

El postulante hace la Exposición Oral de su Trabajo Final de Graduación (T.F.G.) titulado:

“LA VIOLACIÓN DEL CONTENIDO ÉTICO DEL CONTRATO LABORAL, COMO CAUSAL AUTÓNOMA DE DESPIDO PARA EL EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA”

ARTICULO 3

Terminada la disertación, los Miembros del Tribunal Examinador, interrogan al postulante durante el tiempo reglamentario y, una vez concluido el interrogatorio, el Tribunal se retira a deliberar.

ARTICULO 4

El Tribunal considera el Trabajo Final de Graduación y le confiere la condición de:

APROBADO

APROBADO CON DISTINCIÓN,

NO APROBADO

Recomienda además, se: _____.

ARTICULO 5

El (la) Presidente del Tribunal comunica al Postulante el resultado de la deliberación y lo declara acreedor al Posgrado de: **MASTER EN DERECHO DEL TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL**. Se le indica realizar los trámites para presentarse al Acto Público de Juramentación, al que será oportunamente convocada. Se da lectura al Acta que firman los Miembros del Tribunal Examinador y la postulante a las ~~diecinueve~~ horas.

Firma postulante:


ARTICULO 6

Firma del Tribunal Examinador:

Representante de la Escuela de Ciencias Sociales y Humanidades



M.Sc. Leticia Molina Blanco

Coordinadora del Programa



Máster Fabiola Cantero Acosta

Director del T.F.G.



Dr. Víctor Ardón Acosta

Lector del T.F.G.:



Máster Fabricio Chavarría Bolaños



UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
VICERRECTORIA ACADEMICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL



UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Instituto Venezolano de la Educación y la Cultura

Montes de Oca, 17 de noviembre del 2008

Máster Fabiola Cantero Acosta
Coordinadora Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Sistema de Estudios de Posgrado
Universidad Estatal a Distancia

Estimada señora

En mi condición de Director del Trabajo Final de Graduación, de la Maestría que usted coordina, manifiesto mi aprobación al Trabajo Final de Graduación que presentó el estudiante RONALD GUILLERMO VEGA MASÍS, cédula 3-0271-0322, denominado "LA VIOLACIÓN DEL CONTENIDO ÉTICO DEL CONTRATO LABORAL, COMO CAUSAL AUTÓNOMA DE DESPIDO PARA EL EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA", que ha presentado como parte de los requisitos para optar al Posgrado de Máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Atentamente,

Dr. Víctor Manuel Ardón Acosta
Céd. 1-0446-0855



**UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
VICERRECTORIA ACADEMICA
SISTEMA DE ESTUDIOS DE POSGRADO
MAESTRÍA EN DERECHO DEL TRABAJO
Y SEGURIDAD SOCIAL**



UNIVERSIDAD ESTATAL A DISTANCIA
Instituto Venezolano de la Educación y la Cultura

Montes de Oca, 17 de noviembre del 2008

**Máster Fabiola Cantero Acosta
Coordinadora Maestría en Derecho del Trabajo y Seguridad Social
Sistema de Estudios de Posgrado
Universidad Estatal a Distancia**

Estimada señora

En mi condición de Lector del Trabajo Final de Graduación, de la Maestría que usted coordina, manifiesto mi aprobación al Trabajo Final de Graduación que presentó el estudiante RONALD GUILLERMO VEGA MASÍS, cédula 3-0271-0322, denominado "LA VIOLACIÓN DEL CONTENIDO ÉTICO DEL CONTRATO LABORAL, COMO CAUSAL AUTÓNOMA DE DESPIDO PARA EL EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA", que ha presentado como parte de los requisitos para optar al Posgrado de Máster en Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

Atentamente,

**Máster Fabricio Chavarría Bolaños
Céd. 1-0835-0681**

DEDICATORIA

*AL TODOPODEROSO,
por permitirme alcanzar el objetivo.*

*A MIS PADRES (QdDg),
por contribuir con su ejemplo
en mi formación profesional.*

*A MIS HERMANOS,
por el apoyo que siempre
me han brindado.*

PREFACIO

*“Los seres humanos nacen
libres e iguales en dignidad y derechos,
y dotados como están de razón y conciencia,
deben comportarse fraternalmente
los unos con los otros”¹.*

¹ Artículo 1º Declaración Universal de los Derechos Humanos.

AGRADECIMIENTO

A aquellos que hicieron posible culminar este trabajo.
A los profesores que contribuyeron con mi formación académica y humanista.
A todos, mi agradecimiento.

INDICE

Introducción		1
Título Primero.	El principio de la buena fe en las relaciones de trabajo	10
Capítulo I.	Nociones básicas del principio de la buena fe como principio general del derecho	11
Sección I.	Elementos constitutivos del principio de la buena fe	13
	A. Concepto	14
	B. Naturaleza jurídica	17
	C. Finalidad	20
	D. Tipología	24
	1. Buena fe objetiva	24
	2. Buena fe subjetiva	25
Sección II.	La buena fe en la contratación laboral	27
	A. Deber de fidelidad y el contrato de trabajo	28
	B. Observancia de la buena fe en las relaciones de empleo	32
	C. Interpretación e integración de la buena fe en la contratación laboral	36
	D. El incumplimiento contractual y la buena fe	40
Capítulo II.	Aplicación del principio de la buena fe en el ordenamiento jurídico costarricense	45
Sección I.	Integración de los deberes del trabajador derivados de la buena fe	47
	A. Normas de derecho positivo integradoras de la buena fe	48
	B. Opinión jurisprudencial sobre el tratamiento de la buena fe como criterio integrador del contrato de trabajo	52
	C. Obligaciones del trabajador emanadas de la buena fe contractual	57
	1. Obligaciones positivas	59
	2. Obligaciones negativas	62
Sección II.	Ejercicio de la potestad disciplinaria laboral y sus límites	66
	A. El ius variandi	68
	B. El poder disciplinario	74

Título Segundo. El contenido ético del contrato laboral	80
Capítulo I. Etica laboral y contenido ético del contrato de trabajo ...	82
Sección I. Etica laboral y Derecho del Trabajo	83
A. Etica de la relación de trabajo como ética del trabajador y del empleador	85
B. Micro ética laboral	90
C. Macro ética laboral	94
Sección II. Nociones generales del contenido ético del contrato de trabajo	100
A. Concepto	102
B. Naturaleza jurídica	107
C. Principios que lo informan	110
D. Violación como causal autónoma de despido	116
Capítulo II. Causas para el ejercicio del justo despido por violación al contenido ético del contrato de trabajo	124
Sección Unica. Algunas conductas que constituyen incumplimiento al contenido ético del contrato de trabajo	126
A. Abandono de trabajo	128
B. Aceptación de sobornos, dádivas o regalías	130
C. Ausencias injustificadas	132
D. Competencia desleal	134
E. Delitos contra la propiedad en perjuicio directo del patrono	136
F. Falta de diligencia	138
G. Falta de probidad (actividad contraria a la moral) ...	140
H. Fraude y abuso de confianza	143
I. Infidelidad o deslealtad	145
J. Injurias, calumnias y vías de hecho contra el patrono, su representante o contra algún compañero de trabajo	147
K. Insubordinación, indisciplina o desobediencia	151
L. Pérdida de confianza	153
M. Revelación de secretos	155
N. Otras manifestaciones que devienen en violación ...	158
Conclusiones	160
Bibliografía	170

INTRODUCCION

Los principios generales del derecho constituyen el postulado fundamental de todo ordenamiento jurídico. Son enunciados normativos que expresan un juicio deontológico acerca de la conducta humana a seguir en determinada situación, e incluso, facilitan la comprensión y la aplicación de las normas que integran el ordenamiento jurídico. El origen de estos principios es la naturaleza humana racional, la abstracción que los individuos hacen respecto al comportamiento que conviene seguir; el carácter específico que tengan los principios viene determinado por cada sociedad, razón suficiente por la cual deben analizarse dentro de cada cuerpo social de manera individual.

El fundamento de éstos es, por un lado, la conveniencia para el buen funcionamiento de la sociedad desde el punto de vista jurídico, es decir, el cumplimiento de los deberes del hombre -normas de conducta- para con la sociedad. Por otro lado, también encuentran validación en el reconocimiento que el ordenamiento jurídico particular les dispense.

Los principios generales del derecho no se presentan como dogmas o axiomas alejados de la realidad social, por el contrario, esos postulados permiten la interpretación jurídica de las normas escritas, precisamente, por ello, es que éstos

se expresan mediante formulaciones amplias e indeterminadas, para ser aplicados por todas las partes de la relación jurídica, a una situación concreta.

Particularmente, en el caso del Derecho del Trabajo, con insistencia se ha señalado el carácter fundamental que reviste el principio de la buena fe para el desarrollo armonioso de la relación laboral, ello es así por el importante elemento personal que conlleva dicha relación jurídica. En virtud de la bilateralidad que caracteriza el Derecho Laboral, el principio de la buena fe debe ser observado por ambas partes del contrato, lo cual equivale a desechar toda posición doctrinal o jurisprudencial que pretenda señalar como único sujeto obligado al trabajador, puesto que es un principio rector de la conducta y comportamientos de todos los sujetos de la relación obligatoria.

Abarca, prácticamente, todos los momentos de la relación contractual, incluso aún cuando ésta no se haya perfeccionado, es decir, la relevancia para el ordenamiento jurídico es que -el principio de la buena fe- rige la conducta de las partes antes de celebrarse el contrato, durante su vigencia y en el momento de su extinción.

El contenido ético del contrato de trabajo -de manera explícita- se deduce de la premisa que ordena que los contratos deben ejecutarse de buena fe y que obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a las consecuencias que -de la equidad,

el uso, la costumbre o la ley- se deriven, naturalmente, de ellos o hacen nacer de aquella obligación. El contenido ético es deducible de la normativa general, de los principios del Derecho Laboral y de la interpretación de las normas laborales, especialmente las relativas a la terminación del contrato de trabajo, como la causal de falta de probidad, de la cual emana la obligación de fidelidad y lealtad.

A diferencia de otras prestaciones contractuales, las laborales entrañan una relación singular y personalísima entre el trabajador y su empleador, que, en el tiempo, generan vínculos personales y permanentes. En ese sentido, nacen los deberes recíprocos del contenido ético del contrato de trabajo, entre los que destacan el respeto, la dignidad, la previsión, la diligencia, la colaboración, la buena fe contractual, la confianza, la honestidad y los deberes de lealtad y fidelidad; éstos son los que en la práctica resultan más fáciles ver transgredidos, pudiendo generar tanto daños patrimoniales como morales.

Bien señala la doctrina laboral como la jurisprudencia nacional que, el contrato de trabajo tiene un contenido evidentemente moral y ético que impide a las partes conducirse deslealmente y que en lo que se refiere a éstas, constituye una obligación fundamental que no necesariamente tiene contenido económico, por lo que su violación no está condicionada exclusivamente a un daño patrimonial.

Las discrepancias en torno a este tema se centran más bien en una vaga definición del contenido ético del contrato de trabajo, su valoración frente al juez, el *onus probandi* y el deslinde entre los aspectos subjetivo y objetivo, que deben fundamentar la existencia de un incumplimiento de obligaciones y, por supuesto, la atribución de responsabilidades y consecuencias laborales.

En doctrina laboral se estudia con frecuencia el contenido ético del contrato de trabajo, sin que en el momento de analizarlo emerja una posición precisa al respecto, a pesar de que éste es señalado como fundamental para el desarrollo adecuado de la relación laboral; y es en ese mismo sentido que lo hace la jurisprudencia nacional, la cual se ha referido a esta temática en numerosas sentencias sin definir una posición unívoca, o mejor dicho, sin delimitar claramente su contenido, no obstante, a partir de 1998 es cuando se le menciona con un carácter más integral y sistemático. En algunos votos, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia desarrolla el tema de manera supletoria, como un complemento de redacción al analizar conductas que influyen en el principio de la buena fe.

Actualmente, no existe en doctrina una certeza sobre cuál es la verdadera dimensión respecto del contenido ético del contrato de trabajo, así como cuáles son los elementos que lo conforman, y lo que es peor, no se ha logrado una definición precisa para el Derecho Laboral, que contribuya a su mejor

entendimiento. El mayor problema que ha acarreado esta incertidumbre se ha reflejado en los fallos de los Tribunales de Justicia, donde nuestros jueces han tenido que dictar sus resoluciones sin ningún criterio fijo, basados únicamente en la sana crítica racional para determinar cuándo existe una violación al contenido ético del contrato de trabajo, lo que ha dado como resultado resoluciones judiciales que, muchas veces, resultan contradictorias entre sí.

La presente investigación se origina, precisamente, de la definición del siguiente problema: No existe un criterio común, por parte de la doctrina y la jurisprudencia nacional, respecto del contenido ético del contrato de trabajo, su concepto, naturaleza jurídica y los principios que lo informan.

No puede dejarse de lado que el contenido ético del contrato de trabajo se encuentra íntimamente relacionado con un principio general del derecho de suma importancia: La buena fe. Lo anterior obliga a analizar a la ética y a la buena fe, en forma conjunta, desde un plano puramente jurídico, haciendo la salvedad de que esta investigación no versa sobre deontología jurídica laboral, sino, por el contrario, dentro del contexto del Derecho Laboral, procura examinar las manifestaciones e implicaciones que resultan en la práctica laboral del principio de la buena fe, la constitución del contenido ético del contrato de trabajo y las causas específicas que constituyen incumplimiento de este impreciso contenido de la

relación laboral y, desde luego, las conductas que configuran una violación al contrato de trabajo.

Los objetivos generales de esta investigación son:

1. Analizar la constitución del contenido ético -tácito y explícito- del contrato laboral: concepto, naturaleza jurídica, principios que lo informan y la violación como causal autónoma de despido.
2. Determinar los aspectos doctrinales y jurisprudenciales de la violación del contenido ético del contrato laboral, que pueden considerarse constitutivos de falta grave para sancionar con el despido por parte del patrono, en el pleno ejercicio de la potestad disciplinaria.

Como objetivos específicos se han definido los siguientes:

1. Determinar los elementos constitutivos del principio de la buena fe en las relaciones de trabajo: concepto, naturaleza jurídica, finalidad y tipología.
2. Analizar la aplicación del principio de la buena fe y su observancia en las relaciones de empleo, particularmente en la contratación laboral.
3. Señalar las obligaciones, prohibiciones y la responsabilidad que exige el contrato laboral al trabajador, a partir del principio de la buena fe contractual.

4. Precisar el ejercicio de la potestad disciplinaria del empleador ante el incumplimiento de las obligaciones jurídicas que impone el contrato laboral al trabajador, por la violación del contenido ético.
5. Delimitar la composición del contenido ético del contrato de trabajo a partir de la ética laboral: concepto, naturaleza jurídica, principios que lo informan y la violación como causal autónoma de despido.
6. Enunciar algunas conductas que facultan al empleador para proceder con el despido justo, producto de la violación del contenido ético del contrato de trabajo por parte del trabajador, de conformidad con las normas que orientan el debido proceso.

El método de investigación empleado es el descriptivo, porque permite elaborar un marco de estudio, en el que se analiza y describe -con detalle- la naturaleza de un fenómeno, para conocer y comprender la estructura del conjunto de factores y variables que intervienen, así como las relaciones existentes entre las mismas, y poder identificar un problema específico a partir del cual logre formularse una acción tendente a dar solución.

El método documental es utilizado para confeccionar el marco teórico por medio de la revisión de material bibliográfico; asimismo, el tratamiento de la información se realiza a partir del análisis deductivo, el inductivo y el comparativo para confrontar las tesis desarrolladas, tanto en doctrina como en jurisprudencia.

Estructuralmente, se ha dividido la investigación en dos títulos; el primero denominado “El principio de la buena fe en las relaciones de trabajo”, se compone de dos capítulos. El capítulo primero titulado “Nociones básicas del principio de la buena fe como principio general del derecho” se subdivide en dos secciones. En la primera se desarrollan los elementos constitutivos del principio de la buena fe, aquí se aborda el concepto, la naturaleza jurídica, la finalidad y la tipología; en la segunda sección, se estudia la buena fe en la contratación laboral, haciendo referencia a la observancia, interpretación e integración de este principio en la contratación laboral, así como al incumplimiento contractual con referencia a la buena fe.

El segundo capítulo intitulado “Aplicación del principio de la buena fe en el ordenamiento jurídico costarricense”, se divide en dos secciones. La primera sección hace referencia a las normas de derecho positivo integradoras de la buena fe y ofrece la opinión jurisprudencial nacional sobre el tratamiento de la buena fe como criterio integrador del contrato de trabajo; además, muestra las obligaciones del trabajador emanadas de este principio; la segunda sección trata sobre el ejercicio de la potestad disciplinaria laboral y sus límites, particularmente, el *ius variandi* y el poder disciplinario.

El segundo título, llamado “El contenido ético del contrato laboral”, se compone de dos capítulos. El primero denominado “Ética laboral y contenido ético del contrato

de trabajo” analiza en la sección primera la “Ética laboral y Derecho del Trabajo” y en la sección segunda se estudian las “Nociones generales del contenido ético del contrato de trabajo”, tales como el concepto, la naturaleza jurídica, los principios que lo informan y la violación como causal autónoma de despido. El segundo capítulo titulado “Causas para el ejercicio del justo despido por violación al contenido ético del contrato de trabajo” se compone de una única sección en la que se presentan algunas conductas que constituyen incumplimiento al contenido ético del contrato de trabajo.

El ánimo de estudiar este tema es, precisamente, lo que ha impulsado a desarrollarlo como trabajo final de graduación, razón por la que debe considerarse como un primer acercamiento y, con ello, procurar un aporte al estudio del contenido ético del contrato de trabajo. No se trata de realizar un trabajo meramente teórico sobre el tema de la ética, y mucho menos desarrollar un estudio de deontología jurídica en su expresa concepción; por el contrario, se parte del conocimiento de la ausencia de criterios unificadores -tanto en doctrina como en jurisprudencia- respecto del contenido ético del contrato de trabajo, para así contribuir con el estudio de las relaciones laborales, particularmente, con el tema de las causas autónomas de despido para el pleno ejercicio de la potestad disciplinaria, atribuido a la violación del contenido ético del contrato laboral.

TITULO PRIMERO. EL PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN LAS RELACIONES DE TRABAJO

Más que un principio, se trata de una verdadera fuente subsidiaria del derecho, que subyace o informa el ordenamiento laboral y que cuenta con un origen derivado del Derecho Romano, a partir del cual nuestro derecho recoge y establece una serie de manifestaciones concretas, elevadas a la categoría de principios generales por la doctrina, constituyendo un postulado que surge del Código Civil Napoleónico, del cual se encuentra impregnada nuestra legislación civil.

La tutela que se reconoce al principio de la buena fe se encuentra en la base de nuestro sistema jurídico y se halla igualmente recogido en el Derecho Laboral Costarricense, aplicable, principalmente, a las obligaciones de carácter recíproco, y como éstas solo pueden surgir contractualmente, su origen no es otro que el contrato mismo.

Para el Derecho Laboral, el principio de la buena fe tiene una significación muy especial, en virtud del componente personal que revisten las relaciones de trabajo, al coexistir no sólo obligaciones de tipo patrimonial, sino también personal, como consecuencia del contrato de trabajo. Para el debido cumplimiento de esas obligaciones y el mantenimiento armonioso de las relaciones laborales, resulta imperativo que ambas partes actúen de buena fe.

El principio de la buena fe ha sido estudiado por varios autores, pero sin que todos ellos coincidan en atribuirle exactamente la misma significación; razón suficiente por la que en este apartado van a estudiarse las notas sobresalientes y alcances que atribuyen -en conjunto a este principio- los diversos autores, y que constituyen un común denominador en que la doctrina mayoritaria concuerda.

En virtud del carácter general del principio de la buena fe en todo ordenamiento jurídico y, en particular, por la importancia para el Derecho del Trabajo, se estudia en el primer capítulo las nociones básicas de este principio, desde una perspectiva general; para posteriormente en el capítulo segundo analizar su aplicación en el ordenamiento jurídico costarricense, como postulado fundamental de derecho.

CAPÍTULO I. NOCIONES BÁSICAS DEL PRINCIPIO DE LA BUENA FE COMO PRINCIPIO GENERAL DEL DERECHO

Los principios generales del derecho se identifican con los principios propios de varias disciplinas, y no de una en particular. El propio calificativo de “general” es un claro indicador de amplitud, de comprensión de todas las ramas, de extensión y aplicación a todo el derecho. Los principios generales del derecho son los enunciados normativos más generales que, sin haber sido integrados al ordenamiento jurídico en virtud de procedimientos formales, se entiende forman

parte de él, porque le sirven de fundamento a otros enunciados normativos particulares o recogen de manera abstracta el contenido de un grupo de ellos. La buena fe, tal y como lo dice PLA RODRÍGUEZ

“...no es una norma -ni se reduce a una o más obligaciones- sino que es un principio jurídico fundamental, esto es, algo que debemos admitir como supuesto de todo ordenamiento jurídico. Informa la totalidad de él y aflora de modo expreso en múltiples y diferentes normas, aún cuando no siempre se le mencione en forma expresa.”²

La buena fe es un principio de carácter general, aplicable a la especificidad y peculiaridad de cada rama del derecho, no es propio del Derecho del Trabajo, el cual considera que las partes de la relación laboral deben actuar de buena fe en el cumplimiento de sus deberes y obligaciones; es una lealtad recíproca que supone el cumplimiento de la relación laboral en términos de respeto, honradez, honestidad, confianza y con el firme compromiso de no originar daños o causar perjuicios a las partes contractuales.

Lógicamente la importancia del principio de la buena fe se advierte en el Derecho del Trabajo como una de las obligaciones de la relación laboral, es una condición indispensable en el contrato de trabajo y que, por lo tanto, comprende todo un conjunto de deberes recíprocos emanados del espíritu de colaboración y confianza que caracteriza la relación de trabajo.

² PLA RODRÍGUEZ (Américo), **“Los principios del derecho del trabajo”**, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1990, p. 306.

Frente a esta serie de consideraciones, este capítulo pretende describir los alcances del principio de la buena fe como postulado general del derecho, para cuyos efectos se exponen -en la sección primera- los elementos constitutivos, partiendo del concepto, la naturaleza jurídica, la finalidad y la tipología, entendida ésta en la significación objetiva y subjetiva. Posteriormente, una segunda sección se refiere a la buena fe en la contratación laboral, a partir del tratamiento del deber de fidelidad y el contrato de trabajo, la observancia de la buena fe en las relaciones de empleo, la interpretación e integración de este principio en la contratación laboral y finalmente, lo relacionado con el incumplimiento contractual y la buena fe.

SECCION I. ELEMENTOS CONSTITUTIVOS DEL PRINCIPIO DE LA BUENA FE

La relevante trascendencia que cobra el principio de la buena fe -como parte integral del sistema jurídico- se encuentra al margen de toda discusión. En efecto, es común que la legislación ordinaria contenga normas de derecho positivo impregnadas por éste, tanto en lo que refiere a normas de derecho sustantivo como supletorio, e incluso, el pensamiento jurídico contemporáneo, por influjo de ideas de un anterior desarrollo, ha logrado contornos precisos en la concepción de las más diversas doctrinas.

En virtud del importante desarrollo del principio de la buena fe y del carácter esencial de éste en todo el ordenamiento jurídico, con independencia a la rama del derecho, en esta sección se describen los elementos más significativos que permiten delimitar el tema. Así, partiendo de la sistematización de lo que al efecto se ha dicho tanto en la doctrina como en la jurisprudencia, se presenta en este apartado lo referente a la buena fe desde una perspectiva general.

Antes de entrar a proponer una definición para la buena fe en materia laboral, se hace indispensable el desentrañar los elementos constitutivos que integran el principio de la buena fe como principio de derecho de carácter general, los cuales se analizan a continuación.

A. Concepto

El concepto de la buena fe (del latín, *bona fides*) es una variable dinámica de la historia y no puede ser definido según términos absolutos. La buena fe, de hecho, es un modo de actuar, un estilo de conducta, una forma de proceder que no puede limitarse al cumplimiento de ciertos deberes u obligaciones, de ahí la importancia práctica de este principio.

La determinación del contenido, ámbito y extensión del principio de la buena fe es, y ha sido, una de las cuestiones más arduas a la que se ha dedicado gran parte de la doctrina y la jurisprudencia, y ello es así dada su relevancia en las diferentes ramas del derecho y materias afectadas.

La buena fe se asimila a conceptos, tales como honestidad, lealtad, diligencia, confianza, honradez, comportamiento correcto, cumplimiento de la palabra empeñada, entre otras. La buena fe es un concepto jurídico indeterminado, es decir, no existe un concepto unívoco, sino que su contenido y alcance es en gran medida incierto y requiere para ser dotado de contenido, de un ejercicio valorativo que conduce a una solución jurídica justa, extraíble del caso concreto.

Cabe distinguir la idea escueta de buena fe y el principio general de la buena fe. Buena fe a secas es un concepto técnico-jurídico que aparece en algunas normas jurídicas para describir o delimitar un supuesto de hecho. El principio general de la buena fe engendra un postulado jurídico completo: todas las personas, todos los miembros de una comunidad jurídica deben comportarse de buena fe en sus recíprocas relaciones, lo que significa que deben adoptar un comportamiento leal en toda fase previa a la constitución de tales relaciones (*diligencia in contraendo*); y que deben también comportarse lealmente en el desenvolvimiento de las relaciones jurídicas ya constituidas entre ellos, y aun cuando éstas ya se hayan terminado.

Muchas son las posiciones doctrinarias que relacionan a la buena fe con los conceptos de lealtad, de probidad, de fidelidad, de confianza, de honestidad y honradez, de colaboración, de no perjudicar y algunas otras conductas que obligan -por convicción- al individuo a seguir un comportamiento leal en las relaciones sociales, exigencia indispensable para el mantenimiento armonioso de las relaciones, sean éstas laborales o privadas. Al respecto, CARPINTERO señala:

“La buena fe es un principio general del derecho, consistente en el estado mental de honradez, de convicción en cuanto a la verdad o exactitud de un asunto, hecho u opinión, o la rectitud de una conducta. Ella exige una conducta recta u honesta en relación con las partes interesadas en un acto, contrato o proceso. En ocasiones se le denomina principio de probidad.”³

Desde el punto de vista general, la buena fe -en tanto cumplimiento de deberes y obligaciones que tienen las partes de una relación jurídica- conlleva en sí misma muchos conceptos implícitos en relación con el comportamiento de las partes, quienes deben sujetarse y tienen la obligación, exigida por el ordenamiento jurídico, de obrar con lealtad, con transparencia, con fidelidad, con rectitud dentro del marco de la libertad, pero en el curso de una conducta sincera, mediante actos válidos para el ejercicio lícito de dicha conducta. En relación con ello, VARGAS CHAVARRÍA señala:

³ CARPINTERO (Francisco), “**Norma y principio en el "Jus commune"**”, Revista de Estudios Histórico-Jurídicos, Valparaíso, Ediciones Universitarias de Valparaíso Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, No.27, 2005, pp. 283-308.

“Es una lealtad recíproca que deben observar la partes, que conlleva, como consecuencia, la confianza.”⁴

No puede obviarse que el principio de la buena fe comprende conceptos que podrían estar sujetos a discusión, pues su contenido eminentemente ético y moral deriva de un enfoque meramente filosófico; no obstante, al no ser éste un estudio deontológico-jurídico, tal discusión carece de importancia. Lo que sí resulta relevante es que teniendo en cuenta la amplitud del principio de la buena fe -como principio general de derecho- el ordenamiento jurídico exige una conducta que no sea contraria a la ley, a la moral y al orden público y, además, a las consecuencias que de acuerdo con su naturaleza sean conformes a la equidad y a la buena fe.

B. Naturaleza jurídica

Respecto de la naturaleza jurídica del principio general de la buena fe, en doctrina se ha desarrollado una polémica acerca de si éste mantiene una estrecha relación con algunos postulados que profesa el derecho natural, o si, por el contrario, se deriva del derecho positivo.

⁴ VARGAS CHAVARRÍA (Eugenio), “**El Contrato Individual de Trabajo**”, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas, S. A., 2006, p. 25.

Según la posición de la Escuela del Derecho Natural Racionalista, hoy ya superada, los principios generales, de los cuales la buena fe es parte integral, serían principios de un derecho natural entendido como orden jurídico separado del derecho positivo. Para la Doctrina Positivista, también ya superada, o al menos en vías de superación en la mayoría de los países, los principios mencionados serían una parte del derecho positivo, en virtud de que no podría imponerse una obligación que no fuera sancionada por el mismo ordenamiento positivo. Al respecto, desde mucho tiempo atrás, los más grandes pensadores discutían sobre el tema, así el filósofo ARISTÓTELES, apunta:

“...el derecho político una parte es natural, y la otra es legal. Es natural lo que, en todas partes, tiene la misma fuerza y no depende de las diversas opiniones de los hombres; es legal todo lo que, en principio, puede ser indiferente de tal modo o del modo contrario, pero que cesa de ser indiferente desde que la ley lo ha resuelto.”⁵

En tal sentido, la esencia del derecho natural prevalece en las disposiciones, principios e instituciones del derecho positivo, basado en la propia naturaleza del hombre, consecuencia de esto, los principios generales del derecho se hayan impregnados de su propia substancia. Para los seguidores de la corriente iusnaturalista, el derecho positivo -en tanto construcción del hombre- sólo es reconocido, porque encuentra justificación en el derecho natural, así se sostiene la tesis de que:

⁵ SANCHO IZQUIERDO (Miguel), “**Compendio de Derecho Natural**”, 2da. Edición Pamplona, Ediciones Universidad de Navarra, S.A., Parte General, 1986, p. 39.

“Entre lo natural y lo positivo hay una irrevocable relación; no se entiende la prescripción positiva si no es en relación con la natural, y de esta última recibe su racionalidad y su aptitud reguladora.”⁶

No obstante, desde una perspectiva más moderna, parece clara la idea de sostener que el derecho es una unidad de ambas doctrinas, toda vez que ambas concepciones forman parte de un único orden jurídico. Esta unidad entre concepciones existe, porque es una realidad social, debidamente estructurada y regulada. Sobre el tema, SANCHO IZQUIERDO dice:

“Es, pues, imposible que en la vida social haya dos órdenes jurídicos, el natural y el positivo, en relación a una misma parte de la realidad. Porque o son complementarios, en cuyo supuesto forman una unidad de complementariedad; o son coincidentes y entonces de lo que se trata es de una asunción del derecho natural en el derecho positivo; o son discordantes, en cuyo caso el factor positivo no es orden jurídico, sino, en todo caso, desorden jurídico. Podrá discutirse si a pesar de ser desorden es jurídico, pero ante el supuesto de que sea jurídico, es obvio que es desorden, llámesele como se le llame. Tiranía, derecho injusto, derecho incorrecto, o de cualquier otro modo. Porque lo indiscutible es que el orden natural no puede ser desorden, ni tampoco está en manos del hombre sustituirlo por un orden mejor.”⁷

Se advierte, entonces, el ligamen que vincula al principio de la buena fe con los postulados del derecho natural, avocado al enaltecimiento del individuo como ser humano, orientando su conducta mediante un recto proceder, pues se tiene plena conciencia de lo bueno y lo malo. En tal sentido, los conceptos relacionados con la buena fe, como lo son la fidelidad, la lealtad, la confianza, entre otros, denotan un

⁶ SANCHO IZQUIERDO (Miguel), Op. cit., p. 45.

⁷ Ibíd., p. 49.

ligamen estrecho entre lo propuesto por el derecho natural y el derecho positivo, separación que es imposible hacer aún en nuestros tiempos.

C. Finalidad

La doctrina le ha reconocido al principio de la buena fe tantas aplicaciones en el derecho positivo que, sin duda, lo convierten en un principio general del derecho de la mayor importancia. Las funciones con las que se le asocia tienen incidencia importante en las normas del ordenamiento jurídico, independientemente de la rama del derecho de que se trate, en virtud de que expresan una guía instrumental para el adecuado tratamiento del contenido de las disposiciones normativas.

Así, la doctrina ha sido constante en apreciar ciertas funciones a este principio, mismas que encuentran aplicación en todas las ramas del ordenamiento jurídico. Al respecto, DE PINA y DE PINA VARA en su obra “Diccionario de Derecho”, expresan lo siguiente:

“La función que los Principios Generales del Derecho cumplen en el mundo de lo jurídico es triple: la de servir de normas supletorias de las leyes, la de auxiliar al intérprete del Derecho en la búsqueda de su verdadero sentido y significación de las normas jurídicas y la de constituir la fundamentación o base del Derecho”.⁸

⁸ DE PINA (Rafael) y DE PINA VARA (Rafael), “**Diccionario de Derecho**”, 15ª edición, México, Editorial Porrúa, S. A., 1988, pp. 398-399.

No es conveniente hacer una enumeración exhaustiva de las funciones del principio de la buena fe, pues el conocimiento de ellas se va perfeccionando poco a poco y por lo mismo, su número y contenido ha ido variando, sin embargo, para fines prácticos se pueden mencionar algunas funciones que le son propias, de igual forma, a los principios generales del derecho.

- La **función interpretativa** implica que al interpretar la norma, el operador debe ser consistente con el ordenamiento jurídico, para garantizar una cabal interpretación, de manera de no vaciar el contenido de la norma, de no poner en contradicción los principios jurídicos y tampoco de afectar los demás principios del sistema. Esto es, atribuir un significado lo más preciso y acorde con el espíritu de la norma, sin desvirtuar la esencia misma de la disposición.

- La **función integradora** supone que quien va a llenar un vacío legal en el ordenamiento jurídico, es decir, una laguna normativa producida por la evolución del derecho y el consecuente nacimiento de nuevas situaciones jurídicas creadas por la sociedad, debe hacerlo con apego estricto a los principios, de forma que el derecho se convierta en un sistema integral que proporcione seguridad jurídica a los individuos.

Para el Derecho del Trabajo, la función integradora de la buena fe completa las obligaciones pactadas en el convenio, además de otras consecuencias que de él se deriven y que no necesariamente deben estar expresadas literalmente para ser exigibles.

- La **función garantizadora** se refiere a que los derechos de los individuos se mantienen garantizados al amparo de los principios generales, las normas de derecho positivo y las situaciones jurídicas que se deriven del ordenamiento jurídico.

- La **función limitadora** de los principios ofrece al individuo la posibilidad de disponer de protección y tutela legal, respecto a la injerencia ilegal de terceros en situaciones jurídicas que le son propias, en resguardo por sus derechos. En otro sentido, el principio de la buena fe impone límites al ejercicio razonable del derecho, de forma tal que no sobrepase el contenido de la norma concreta, ni desvirtúe el espíritu de la misma. Sobre el particular, ESCUDERO señala:

“...el principio de la buena fe, permite identificar otras prohibiciones y otros deberes, aparte de los previstos en la ley y realiza el cierre del sistema legal”⁹

⁹ ESCUDERO (J. F.), “**El principio de la buena fe en el contrato de trabajo**”, Barcelona, Editorial Bosch, 1996, p. 37.

- La **función informadora** de los principios actúa directamente sobre el ordenamiento jurídico. Estos constituyen la base, la fuente y la esencia de aquel, y le imprimen identidad propia y unidad de sentido, permitiendo una conexión entre todas las normas que integran el sistema jurídico.
- La **función antiformalista** supone que el alcance y contenido de los principios incorporados en las normas jurídicas, va más allá que dichas disposiciones legales, incluso que el criterio jurisprudencial, por cuanto lleva implícito la protección del valor por el cual fue integrado al ordenamiento jurídico, cuya limitación no es más que el principio mismo y su relación con otros.
- La **función prescriptiva** se orienta a la aplicación directa e inmediata del principio sobre el ordenamiento jurídico, en procura de responder a situaciones jurídicas concretas, sobre casos determinados.

Conviene señalar que estas funciones no actúan de manera independiente, sino que en la aplicación del derecho operan auxiliándose mutuamente, así, cada interpretación de una norma ya creada, basada en los principios, sirve para llenar una laguna legal del derecho positivo existente, lo que garantiza una seguridad jurídica sólida frente a la positivización del derecho.

D. Tipología

Se distinguen en doctrina, en cuanto a su contenido, dos clases distintas de la buena fe: la buena fe-lealtad, también llamada objetiva y la buena fe-creencia, también llamada subjetiva. Aunque ambas clases del principio de la buena fe son lo suficientemente claras como para no requerir definiciones, a continuación se presentan unas breves anotaciones para aclarar su precisión.

1. Buena fe objetiva

Su ámbito de acción se concentra al campo del derecho de las obligaciones y la teoría general del negocio jurídico. La buena fe entendida en la significación objetiva de cumplimiento escrupuloso de las obligaciones contractuales¹⁰, se refiere a una conducta recíproca de fidelidad, completamente leal, honesta y honrada entre las partes de una relación, de forma que la confianza resulte justificada, es decir, que el cumplimiento de los deberes a que se obligan las partes lleva consigo la conciencia objetiva de no engañar ni perjudicar. Al respecto PLA RODRIGUEZ señala:

¹⁰ MONZÓN (Máximo Daniel), “**La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo**”, Buenos Aires, Editorial Abeledo-Perrot, 1994, p. 34 y siguientes.

“Las partes se hallan así obligadas a una lealtad recíproca de conducta - recta mente et firma devotione- que constituye en su plena bilateralidad la más alta expresión de los factores jurídico-personales que matizan el contrato de trabajo.”¹¹

Constituye, entonces, la buena fe objetiva una regla de conducta, donde las partes involucradas en el negocio jurídico deben observar, por disposición legal, determinados lineamientos que acompañan el natural cumplimiento de lo pactado, de manera que éstas se sujeten a las disposiciones del derecho. Conviene señalar que la buena fe-lealtad es la que debe regir como principio del Derecho del Trabajo, por cuanto ésta se refiere a un comportamiento y no a una mera convicción. En ese sentido, tan importante es la buena fe que debe demostrar el empleador como la que debe inspirar el trabajador.

2. Buena fe subjetiva

La buena fe subjetiva o psicológica, comprensiva del error o falsa creencia, se refiere a la conducta de la persona de quien ignora determinados hechos y actúa pensando en que su comportamiento es perfectamente legítimo y conforme a derecho. En otras palabras, el individuo actúa con la firme convicción o creencia de que su comportamiento no provoca perjuicios a nadie, ello conlleva a un plano meramente subjetivo que deriva del fuero interno del sujeto y se traduce en la ya

¹¹ PLA RODRÍGUEZ (Américo), Op. cit., p. 307.

citada ignorancia, a diferencia de la buena fe objetiva que es dictada por el ordenamiento jurídico. En ese mismo sentido PLA RODRÍGUEZ afirma:

“Es así que en el primer caso [la buena fe-subjetiva] no basta con la mera creencia, librada a la sola subjetividad del agente: es preciso que el agente ponga o haya puesto la diligencia necesaria para alcanzar -aún cuando no lo consiga- un exacto conocimiento de las cosas que patentice en el resultado negativo para conocer lo verdadero, un esfuerzo inoperante dentro de lo normal.”¹²

Conviene señalar que pese a que doctrinariamente se ha reconocido la existencia de estos dos tipos de buena fe, aplicables a campos del derecho particulares, lo cierto es que la misma doctrina ha tratado de armonizar ambas concepciones. Así, partiendo de la idea central de ambas posiciones, DE LOS MOZOS señala:

“...que las dos [buena fe objetiva y buena fe subjetiva] tienen un fondo ético común que se manifiesta en una posición psicológica, la cual es la creencia de no dañar a nadie.”¹³

Lo anterior conlleva a afirmar que las manifestaciones de la buena fe en el ordenamiento jurídico, sea objetiva o subjetiva, bien pueden tener una aplicación conjunta, es decir, un determinado comportamiento podría alcanzar el campo de acción de ambas.

¹² PLA RODRÍGUEZ (Américo), Op. cit., p. 311.

¹³ DE LOS MOZOS (José Luis), “**El principio de la buena fe**”, Barcelona, Editorial Bosch, Casa Editora, 1965, p. 21.

SECCION II. LA BUENA FE EN LA CONTRATACIÓN LABORAL

Específicamente, la buena fe en la contratación laboral independientemente vista como norma de conducta o como regla integrada al ordenamiento jurídico, particularmente al Derecho del Trabajo, ayuda a establecer los derechos y las obligaciones de las partes; deberes y obligaciones que comúnmente no se encuentran enunciados expresamente en el contrato, aunque sí comprendidos implícitamente en él. Refiriéndose a la buena fe en el contrato de trabajo CONDE MARÍN señala:

“Las partes deben ejercitar los derechos y asumir las obligaciones derivados de su contrato con arreglo a determinadas valoraciones éticas y de honestidad social. Tanto las cláusulas contractuales como las normas jurídicas aplicables a dicho contrato, deben ser interpretadas con arreglo a la buena fe. La buena fe implementa, complementa y suplementa el contrato de trabajo.”¹⁴

En efecto, el principio de la buena fe en la contratación laboral abarca a ambas partes del contrato, y no a una sola de ellas. Generalmente se insiste en la obligación que tiene el trabajador en el cumplimiento de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, pero en la práctica, suele prescindirse de la aplicación de este principio en lo que respecta a la conducta del empleador, el cual debe igualmente actuar con lealtad y cumplir de buena fe con las obligaciones que

¹⁴ CONDE MARÍN (Emilia), **“La buena fe en el contrato de trabajo: Un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo”**, Madrid, Editorial La Ley, 2007, p. 22.

le asisten. Seguidamente se abordará el tema de la buena fe en la contratación laboral a partir del análisis del deber de fidelidad y el contrato de trabajo, la observancia de la buena fe para todas las partes de la contratación, la interpretación e integración de este principio en la contratación laboral y el incumplimiento contractual desde la perspectiva del principio en estudio.

En el interés de precisar las exigencias de la buena fe en la contratación laboral, y partiendo de los objetivos propuestos en esta investigación, se estudia este principio general del derecho, con especial referencia a la figura del trabajador.

A. Deber de fidelidad y el contrato de trabajo

El contrato de trabajo contiene referencias explícitas e implícitas respecto de la buena fe, tales como el deber de fidelidad, la confianza, la lealtad, que incluso en muchos casos se utilizan de manera indiscriminada y tienden a confundirse en una sola. La utilización de los conceptos de lealtad y de fidelidad ha sido diferenciada por la doctrina -aunque en muy pocos casos- en el tratamiento del principio de la buena fe, así MONZON citado por RIVERA TORREALBA¹⁵ afirma que

¹⁵ RIVERA TORREALBA (José Alberto), “**La deslealtad como causa de justo despido**”, Tesis de grado para optar al título de licenciado en Derecho, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1987, p. 44.

“...se trata de nociones distintas, en cuanto la lealtad es una típica obligación bilateral afectando a ambas partes de la relación de trabajo, mientras que la fidelidad se carga en la cuenta del trabajador, asignándole como correspondencia ciertos deberes patronales.”¹⁶

Muchos han sido los intentos realizados por la doctrina con el fin de lograr precisión sobre lo que se entiende por deber de fidelidad del trabajador en materia laboral, sin que haya una posición pacífica respecto a su cometido. En tal sentido, el deber de fidelidad descansa en la obligación del trabajador de obrar siempre de acuerdo con los intereses y exigencias del empleador, cuidar de éstos y evitar que se les pudiera ocasionar algún daño, de lo anterior se puede afirmar que la fidelidad del trabajador es el comportamiento fiel que se encuentra subordinado a los intereses del patrono. Su fundamento reside en el carácter específico del contrato de trabajo que incluye, además de los vínculos patrimoniales, los vínculos de carácter personal, y que asocia, en cierta medida, al trabajador a la marcha de la empresa¹⁷. Al respecto RIVERA TORREALBA afirma

“El deber de fidelidad no va a estar limitado por el desempeño directo del trabajador en la empresa, sino que va más allá. Abarca todos los aspectos del trabajador en su vida privada que puedan llegar a afectar a la empresa donde labora.”¹⁸

¹⁶ MONZÓN (Máximo Daniel), **“La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo”**, Revista de Derecho del Trabajo, Argentina, Tomo IX, 1994, p. 48.

¹⁷ Ver en igual sentido, MONTOYA MELGAR (Alfredo), **“Derecho del Trabajo”**, Madrid, Editorial Tecnos, 1979, p. 313.

¹⁸ RIVERA TORREALBA (José Alberto), Op. Cit., p. 41.

Pese a los esfuerzos realizados por la doctrina por definir el contenido del deber de fidelidad, a menudo se entra en relación con ciertas características del concepto de lealtad e incluso, es común que se utilice de manera indistinta ambos términos dándoles el mismo significado. Así, ALONSO GARCIA llama al deber de permanecer fiel a la empresa “fidelidad-lealtad”¹⁹ sin hacer realmente ninguna distinción o sin marcar en ellos alguna diferencia.

Esta situación, si bien es expresada por varios autores,²⁰ obedece a una concepción hecha a priori ya que, en ningún caso se definen criterios o rasgos característicos de ambos deberes, más que el de atribuir al deber de fidelidad una similitud con el deber de colaboración, sin embargo, es nuestro criterio que también el deber de colaboración está en completa relación con el deber de lealtad, de forma que no le es exclusivo a la fidelidad.

Del mismo modo, el autor KROTOSCHIN, en su libro “Tratado Práctico de Derecho del Trabajo” señala en relación con esta dualidad, lo siguiente

“El deber de fidelidad es mutuo. Pero mientras el deber de fidelidad, en cuanto incumbe al patrono, se manifiesta en primer lugar en la previsión de la integridad física y moral de la persona del trabajador (llamado deber de previsión), este mismo deber, como parte de la obligación del dependiente, no se dirige, desde luego, hacia la persona del patrono

¹⁹ ALONSO GARCÍA (Manuel), “**Curso de Derecho del Trabajo**”, Barcelona, Editorial Ariel, 1980, p. 425.

²⁰ Algunos de estos son Gonzalo Diéguez Cuevo, Ernesto Krotonschin, Eugenio Pérez Botija y Guillermo Cabanellas.

*(aunque a veces se exige también cierta fidelidad en este sentido, sobre todo en los casos de servicios profesionales), sino que se refiere a la lealtad en la ejecución del trabajo.*²¹

Interesa hacer notar que este autor no sólo considera el deber de fidelidad con un carácter recíproco, a diferencia de MONZÓN quien como fue señalado afirma que éste se asocia al trabajador, sino que a la fidelidad proveniente del trabajador la denomina lealtad, criterio con el que no se comparte por considerar que la lealtad constituye una obligación recíproca o bilateral que afecta a ambas partes del contrato.

En términos generales, las definiciones ensayadas por diferentes autores lejos de mostrar una separación entre ambos conceptos, los integra, al definir cada uno de ellos con el concepto del otro, así el deber de fidelidad se define como el deber de lealtad y viceversa. Esto, sin duda, obedece a que ambos conceptos son sinónimos y cualquier intento por separarlos resultaría infructuoso, ya que los principios éticos que los fundamentan son los mismos, de tal forma que no pueden pensarse en un trabajador que ha faltado al deber de fidelidad y que se le considere, a su vez, leal con su empleador o viceversa.

²¹ KROTOSCHIN (Ernesto), “**Tratado práctico de Derecho del Trabajo**”, Buenos Aires, Editorial Depalma, 1972, p. 210.

B. Observancia de la buena fe en las relaciones de empleo

El principio de la buena fe debe ser tenido en cuenta para la aplicación de todos los derechos y obligaciones que impone la relación de trabajo a las partes, adquiridos éstos como consecuencia del contrato de trabajo, es decir, las exigencias que hace dicho principio de un comportamiento leal, fiel, recto y honrado corresponde a todas las partes involucradas. En el caso del trabajador, la buena fe es un modo de actuar, si se quiere un estilo de conducta que asume durante su vida laboral frente al conglomerado de deberes y obligaciones de la relación de empleo.

En efecto, de la buena fe contractual resultan exigibles a las partes, además de las obligaciones expresamente estipuladas en el contrato de trabajo, aquellas otras que resulten demandables en función de su propia naturaleza, lo anterior por la vía de la integración del sentido que se otorgue a la buena fe contractual. En este sentido, es doctrina consolidada la obligación de las partes de ejecutar el contrato de trabajo de buena fe, así PLA RODRÍGUEZ señala

“Las relaciones de trabajo no consisten en un simple intercambio de prestaciones de orden patrimonial. Ellas hacen entrar al trabajador en una comunidad de trabajo y obligan al empleador a testimoniarle una confianza necesaria. Ellas imponen al trabajador una obligación de buena fe particular y se ha podido hablar de una obligación de fidelidad del trabajador respecto del empleador.”²²

²² PLA RODRÍGUEZ (Américo), Op. Cit., p. 314.

Respecto del límite de la buena fe por parte del trabajador, interesa indicar que la observancia a la lealtad empresarial, presupone, en todo caso, que la buena fe contractual no puede obligar al trabajador a silenciar las graves irregularidades en que el empleador puede incurrir o bien, actuaciones reprochables de éste. Con todo, la observancia de exigencias derivadas de la buena fe se manifiesta en deberes contractuales concretos; debe anticiparse que el sentido de dicha observancia es el que le exige un comportamiento conforme a las normas sociales imperantes.

Es claro que el trabajador debe observar fielmente el cumplimiento de sus deberes y obligaciones, incluidos todos aquellos “deberes de abstención” que contempla y son consecuencia de un comportamiento conforme al principio de la buena fe, la lealtad, la honestidad y la fidelidad, y que por demás, resultan exigibles como consecuencia de la significación que tal principio tiene en el ámbito del contrato de trabajo. En ese sentido, la conducta del trabajador respecto al cumplimiento de sus deberes y obligaciones se ajusta en ciertos casos a una acción, en tanto que en otros está obligado a una conducta de omisión, de cualquier caso, dichas conductas emanan de forma natural de este principio general del derecho.

En relación con la observancia del principio de la buena fe, interesa analizar, siquiera someramente, el alcance que cabe atribuir a la función integradora del este principio en la relación de trabajo; o dicho de otro modo, qué deberes

adicionales a los explícitamente establecidos en el contrato de trabajo pueden atribuirse al trabajador en atención a la buena fe. Así, se han venido integrando a las manifestaciones legales explícitas, una serie de deberes adicionales no previstos expresamente por las partes contratantes, en tal sentido KARL LARENZ sostiene

“...de las exigencias de la buena fe derivan para todos los participantes en una relación obligatoria, determinados deberes de conducta que hacen referencia a la preparación de la prestación propiamente dicha, a la forma de su ejecución, a la cooperación eventualmente necesaria de ambas partes y a la consideración que según la equidad puede cada parte esperar de la otra en semejante relación.”²³

En este orden de ideas, resulta imprescindible -con arreglo a la función integradora- dotar a la buena fe laboral de un contenido preciso, a diferencia del alcance que ésta pueda tener en otros sectores del ordenamiento; con lo anterior no se quiere decir que debe existir un concepto iuslaboral distinto al correspondiente a otras disciplinas jurídicas, por el contrario, lo que se quiere dejar claro es que en el ámbito de las relaciones laborales este principio cobra distinta significación en función de la propia naturaleza del contrato de trabajo.

Así, la observancia del principio de la buena fe en las relaciones laborales debe asociarse con las características singulares que presenta el contrato de trabajo (carácter personal de la prestación, ajenidad, dependencia, voluntariedad, entre

²³ LARENZ (Karl), “**Derecho de Obligaciones**”, Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, Tomo I, 1958, p. 154.

otras), de modo que a partir de la naturaleza²⁴ concreta de cada tipo de contrato, se defina el alcance del principio bajo estudio; de este modo, resultarán exigibles al trabajador, además de las obligaciones expresamente estipuladas en el contrato de trabajo, aquellas otras que resulten demandables en función de su propia naturaleza.

La necesidad de la observancia de la buena fe contractual, no dictada desde el ámbito interno del trabajador sino amparada en disposiciones específicas del ordenamiento jurídico, hace obligatorio su acatamiento para las partes involucradas en el negocio jurídico, incluso se extiende a terceros que con su accionar, aún cuando no se constituyan como parte del negocio jurídico, pueden con sus acciones incidir en el rumbo normal de dicha relación obligatoria. Constituye, pues, la buena fe una regla de conducta donde las partes involucradas en el negocio jurídico deben observar, por disposición legal, determinados lineamientos que acompañan el cumplimiento forzoso de lo pactado.

²⁴ Al respecto, la jurisprudencia reafirma tal posición al señalar que *“Las partes contratantes son dueños de estipular en los contratos las cláusulas y condiciones que crean convenientes, siempre y cuando las mismas no sean contrarias a las leyes, a la moral o al orden público, todo ello emanado de la autonomía de la voluntad, pues el pacto adquiere no sólo existencia jurídica por la sola fuerza creadora de ese consentimiento, sino que el mismo obtiene de esa manera fuerza de ley; así, desde el punto de vista positivo, el contrato resulta obligatorio para quienes lo han otorgado desde el momento mismo en que se perfecciona al cumplimiento de lo pactado y además, a las consecuencias que de acuerdo con su naturaleza sean conformes a la buena fe, al uso y a la ley.”* TRIBUNAL SUPERIOR SEGUNDO CIVIL, Sección Segunda, Resolución No. 279 de las 10:05 hrs. del 09 de mayo de 1985.

C. Interpretación e integración de la buena fe en la contratación laboral

El ordenamiento jurídico exige la observancia del principio de la buena fe, no como mera regla moral, sino como norma de derecho positivo. Precisamente es allí donde cobra importancia lo relativo a la técnica de la interpretación contractual, en procura de dar significado a la disposición legal de manera precisa y acorde con el ordenamiento jurídico.

Un sector de la doctrina ve en la labor de interpretación un alcance mayor, pues considera que ella puede estar presente cuando sea necesario completar la declaración de voluntad, llenando las lagunas de la ley a partir de una “voluntad presunta”²⁵ de las partes. Este procedimiento es denominado por la doctrina como “interpretación integradora”²⁶ y LARENZ lo llama “interpretación complementaria del contrato”²⁷.

²⁵ En igual sentido se refiere SOLARTE RODRÍGUEZ *“En la doctrina española, la mayoría de los autores considera que la figura de la interpretación integradora no es de recibo dentro del marco de su ordenamiento, pues estima que el concepto de “voluntad presunta” de las partes no corresponde al que la labor de interpretación debe tratar de hallar, que no es otro que la “voluntad real” de los contratantes. Además, se considera inexacto sostener que existen “lagunas del contrato” en un paralelismo con los problemas de las lagunas de la ley y pretender que ellas sean llenadas a través de la analogía, cuando en realidad el ordenamiento ha previsto que en caso de ausencia de una particular expresión de voluntad, el contenido contractual se debe integrar con fuerzas normativas externas a las partes. En relación con el derecho italiano, resulta oportuno mencionar que aunque autores de la talla de EMILIO BETTI defendieron en su momento la viabilidad en ese ordenamiento de la interpretación integradora, otros, como BIGLIAZZI, BRECCIA, BUSNELLI y NATOLI señalan que, “parece del todo inoportuno contaminar el tema de la interpretación con el de la integración”.*

²⁶ Se manifiestan contrarios a la figura de la interpretación integradora, entre otros, DÍEZ-PICAZO, GARCÍA AMIGO y LASARTE.

²⁷ LARENZ, KARL, Op. Cit., p. 744 y siguientes.

Asimismo, el principio de la buena fe promueve la función integradora de las disposiciones normativas, de manera que pueda atribuírsele sentido a estipulaciones “oscuras”, ambiguas e incluso, completar lagunas que pudieran estar presentes en la contratación laboral. La función de integración es un procedimiento legal que introduce efectos contractuales, donde la ley acuerda derechos y obligaciones que rigen con independencia de lo previsto o querido por las partes. Sobre este particular señala CARRO ZUÑIGA

“...la buena fe es también regla integrada que ayuda a fijar los derechos y obligaciones de las partes no enunciados expresamente en el contrato, aunque sí comprendidos implícitamente en él.”²⁸

Así, la voluntad de las partes se subordina en cuanto a los efectos a lo dispuesto por las normas generales y de cada contrato en particular, y será en realidad una interpretación del juez laboral la que determinará en cada caso concreto, el alcance de los efectos de la contratación. Corresponde al juez sanear la contratación laboral, independientemente de la autonomía de la voluntad de las partes, en razón de que el contrato obliga a lo que en él se exprese, pero asimismo a lo que la equidad, la buena fe, la costumbre, el uso o la ley determinen.

Como se señaló, la finalidad de la integración es definir todos los aspectos legales de la relación jurídica contractual, por lo que se hace necesario ajustar el contrato

²⁸ CARRO ZUÑIGA (Carlos), Op. Cit., p. 96.

de trabajo a un contexto normativo reflejado en la propia ley, la costumbre, la equidad y la buena fe. Dicho contrato de trabajo debe estar dirigido a establecer la voluntad normativa de las partes y determinar el alcance de la relación laboral, en consideración a su naturaleza y a su eficacia como acto de auto regulación de las partes. Al respecto afirma SOLARTE RODRÍGUEZ

“A través de este instrumento se pretende determinar el real alcance de la declaración de voluntad de los contratantes, el significado de sus manifestaciones, sobre todo cuando existen oscuridades o ambigüedades en las mismas. Tradicionalmente, se ha considerado a esta clase de interpretación como una interpretación subjetiva, pues tiene su fundamento en la voluntad de los sujetos contratantes. Por otra parte, se encuentra la interpretación objetiva, que es aquella en la que se esclarecen las dudas a través de medios objetivos fijados por la ley...”²⁹

En relación con la referencia a la naturaleza del contrato, no debe pasar inadvertida, al respecto es importante mencionar que en el ámbito de la contratación, frecuentemente, se aceptan obligaciones de modo expreso que no siendo esenciales en el, se entienden pertenecientes, sin necesidad de una cláusula especial, y dicha “pertenencia” se da a través de la aplicación de las normas legales supletorias. En ese orden de ideas DÍEZ-PICAZO señala

“...no parece pues, señalarse, otra cosa que las consecuencias establecidas por el uso, por la buena fe o por la equidad como desarrollos de la voluntad contractual de las partes.”³⁰

²⁹ SOLARTE RODRIGUEZ (Arturo), “**La buena fe contractual y los deberes secundarios de conducta**”, Universitas, Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogotá, N° 76, junio de 1989, p. 131 y siguientes.

³⁰ DÍEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN, LUIS, “**¿Una nueva doctrina general del contrato?**”, en Anuario de Derecho Civil, Madrid, Tomo XLVI, Fascículo IV, octubre-diciembre de 1993 p. 1707.

Como corolario, la interpretación de la buena fe se concentra en evitar que exista divergencia entre lo manifestado o declarado en el negocio jurídico por las partes y la voluntad propiamente dicha de éstas. En ese sentido, GARIBOTTO afirma que

“...sobre la base de la buena fe como directiva fundamental de interpretación de los actos jurídicos se logra la conciliación de los intereses de quienes intervienen en el acto, así como se satisface la necesidad de seguridad del tráfico jurídico y se introduce un factor moralizante de las relaciones a que este tráfico da lugar, razón por la cual a este criterio rector se subordinan todas las demás reglas de interpretación, muchas de las cuales son sólo aplicaciones particulares de aquel.”³¹

Refiriéndose al significado del contrato de trabajo a partir de la interpretación del principio de la buena fe, el profesor PÉREZ VARGAS señala:

“Por medio de una interpretación según la buena fe, el juez, valorando en el cuadro de los principios generales del ordenamiento, el juego de los intereses de las partes y sus recíprocas posiciones en las que la situación está destinada a operar, deberá atribuir al contrato el significado que mejor responda al principio de igualdad, del cual la regla de la buena fe representa una de las más relevantes expresiones y uno de los más eficaces medios de actuación.”³²

Como se aprecia, el principio de la buena fe es jurídicamente reconocido como uno de los instrumentos más importantes para la integración, tanto normativa como contractual, posición categórica que comparte el sector mayoritario de la doctrina, y que queda acreditada además como posición personal.

³¹ GARIBOTTO (Juan Carlos), **“Teoría general del acto jurídico”**, Buenos Aires, Editorial DEPALMA, 1991, p. 53.

³² PEREZ VARGAS (Víctor), **“La interpretación de los contratos en la jurisprudencia nacional y en la doctrina”**, Revista Judicial, San José, Número 4, Junio, 1977, pp. 65-66.

D. El incumplimiento contractual y la buena fe

La buena fe laboral ostenta ciertas características de veracidad, entre ellas la lealtad, la honestidad, la honradez y la fidelidad. Se entiende a la buena fe contractual como confianza, certeza o verdad de una cuestión o acto jurídico; de igual forma, se le considera a la buena fe como un principio jurídico que impone a las partes el deber de actuar con probidad, con mayor énfasis en las relaciones laborales, a efecto de que éstas no se quebranten y no pierdan ese espíritu de confianza en el cumplimiento de las obligaciones que impone el vínculo laboral. Caso contrario, ante la inexistencia de la buena fe no se puede comprender el derecho en su exacta dimensión, lo que haría irrealizable la valoración de los contenidos dogmáticos del derecho. Al respecto, KROTOSCHIN señala

*“El contrato de trabajo impone a las partes obligaciones recíprocas, que interpretadas y cumplidas con buena fe indispensable en el desenvolvimiento de las relaciones mutuas, hacen posible la convivencia laboral”.*³³

En términos generales se puede decir que absolutamente todas las acciones que conllevan la ejecución contractual deben ser regidas por la honradez, la confianza y la lealtad. En ese sentido LARENZ afirma que

“El principio de la buena fe significa que cada uno debe guardar fidelidad a la palabra dada y no defraudar la confianza o abusar de ella, ya que ésta forma la base indispensable de todas las relaciones

³³ KROTOSCHIN (Ernesto), Op. Cit., p. 97.

*humanas; supone el conducirse como cabía esperar de cuantos con pensamiento honrado intervienen...*³⁴

En otras palabras, la buena fe se determina desde la perspectiva ética como el cumplimiento de los derechos y obligaciones de las partes en previsión de una seguridad tanto patrimonial como moral. No obstante, se sabe que muchas veces y por diferentes circunstancias, el negocio jurídico no cumple en toda su extensión con las disposiciones acordadas por las partes; el quebrantamiento -por ejemplo- del principio de la buena fe laboral, origina uno de los muchos motivos del incumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo. Dicho incumplimiento acarrea responsabilidad cuando éste es imputable al que lo comete. En ese sentido nuestra jurisprudencia ha señalado de manera reiterada

*“La conducta mencionada [el incumplimiento] implica sin duda alguna, la destrucción de la relación de reciprocación, factor que determina la ruptura del equilibrio contractual, junto con la consecuyente imposibilidad de lograr el fin u objetivo propuesto, constituyendo los dos supuestos de hecho típicos que determinan o hacen surgir el derecho... el incumplimiento hace surgir la extinción del vínculo contractual válido, por imposibilidad de lograr el fin económico social propuesto por las partes contratantes y tutelado por el ordenamiento jurídico, a causa de la sobreviniente destrucción de la relación de reciprocidad.”*³⁵

La transgresión de la buena fe contractual puede ser muy amplia, ya que abarca una multitud de supuestos, no obstante, procurando hacer una limitada referencia a este concepto a partir de lo mencionado, cabe reiterar que la buena fe laboral

³⁴ LARENZ (Karl), Op. Cit. p. 142.

³⁵ TRIBUNAL SUPERIOR SEGUNDO CIVIL, Sección Segunda, Número 532 de las 09:00 hrs. del 16 de octubre de 1991.

impone un comportamiento ético con arreglo a la lealtad, la honorabilidad, la probidad y la confianza, y que precisamente la ausencia de estos aspectos puede servir para encuadrar cualquier incumplimiento, incluso aquellos que no se encuentran tipificados, originando un sistema de “*numerus apertus*” que concede la posibilidad de añadir causas concretas a la lista de las ya conocidas.

Para que la conducta del trabajador se considere que viola la buena fe contractual no es menester que concurra dolo, por el contrario, es suficiente con descuido, imprudencia o negligencia. En igual sentido, para apreciar la transgresión de la buena fe contractual no es necesario que exista perjuicio económico para el empleador, como tampoco la causación de un daño³⁶, sino como se dijo previamente, será suficiente la vulneración de la lealtad debida, la pérdida de la confianza y la consecuente falta de lealtad y probidad, para tener por acreditado el incumplimiento contractual.

No obstante, un sector de la doctrina sostiene que para configurar la falta al deber de buena fe se requiere que exista pleno conocimiento del incumplimiento, posición de la cual se discrepa, precisamente por lo apuntado. Ejemplo de tal posición son SEMPERE NAVARRO y SAN MARTIN MAZZUCCONI al afirmar

³⁶ En el mismo sentido ver SEMPERE NAVARRO (Antonio V.) y SAN MARTIN MAZZUCCONI (Carolina), “**Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones en el ámbito laboral: una visión panorámica**”, Agencia Catalana de Protección de Datos, Conferencia dictada el 02 de noviembre de 2006. Sitio web: <http://www.apdcat.net/media/284.pdf>

“...el deber de buena fe, se concreta en una exigencia de comportamiento ético jurídicamente protegido y exigible en el ámbito contractual. Para que exista transgresión por parte del trabajador se requiere que éste actúe con plena conciencia de que su conducta elimina los valores éticos que deben inspirarlo en el cumplimiento de los deberes básicos que el nexo laboral le impone, o bien que usa con exceso la confianza que ha recibido de la empresa.”³⁷

Ahora bien, el incumplimiento es considerado por un amplio sector de la doctrina laboral como uno de los requisitos de la responsabilidad contractual; se presenta como un comportamiento que quebranta el vínculo laboral, adquiriendo ese obrar, carácter ilícito o antijurídico. Tal ilicitud, trae como consecuencia la ruptura del principio de la buena fe laboral, siempre, claro está, que concurra un factor que justifique atribuir responsabilidad de quien incumple.

Se sabe extensa la variedad de hipótesis en que se puede concretar la disconformidad de conducta, no obstante, para efectos de este trabajo interesa indicar que el incumplimiento se materializa en las formas en que las partes no han hecho lo que debían, es decir, una acción omisa que bien puede derivar en la deslealtad, la falta de probidad y por supuesto, en la desconfianza.

Baste por ahora reiterar que, la celebración del contrato de trabajo sujeta a las partes contratantes al mutuo deber de acomodar su comportamiento, a lo largo de toda la vida de la relación laboral e incluso en ocasiones una vez extinguida ésta,

³⁷ SEMPERE NAVARRO (Antonio V.) y SAN MARTIN MAZZUCCONI (Carolina), Op. Cit.

a las exigencias que comporta el principio de la buena fe, las cuales suponen - como ha sido mencionado- la obligación de orientar la conducta respectiva con arreglo a pautas de lealtad, honradez y respeto a la confianza que legítimamente el uno deposita en el otro. En este sentido, el sometimiento tanto del trabajador como del empleador a las exigencias de la buena fe es indispensable, so pena de incurrir en incumplimiento contractual.

Siendo el principio de la buena fe uno de los deberes conexos a la prestación laboral que corresponde al trabajador, su transgresión implica un incumplimiento contractual. De este modo, toda vulneración del principio de buena fe y abuso de la confianza depositada en el trabajador deviene en un incumplimiento del contrato. No obstante, no todo incumplimiento contractual por parte del trabajador es causa de despido, ya que éste constituye la sanción máxima ante infracciones laborales del trabajador y ello obliga a una interpretación restrictiva, al amparo de los más elementales principios de justicia, proporcionalidad y adecuación entre la conducta infractora, la persona y la sanción, valorando las circunstancias concurrentes en el supuesto concreto, de manera que la sanción de despido debe imponerse sólo en último caso, dada su trascendencia.

CAPITULO II. APLICACIÓN DEL PRINCIPIO DE LA BUENA FE EN EL ORDENAMIENTO JURÍDICO COSTARRICENSE

El principio de la buena fe guía nuestro Derecho desde sus inicios hasta la actualidad. Se trata de una figura jurídica que ha participado de la propia creación del Derecho y hoy en día goza de total vigencia en nuestro ordenamiento jurídico. Estrechamente vinculado con la idea moral en el derecho, el principio de la buena fe constituye un pilar fundamental en la vida de todo negocio jurídico. Aunque no enunciado de una manera taxativa por la ley, tiene tantas aplicaciones en el derecho positivo que sin duda alguna, lo convierten en un principio general del derecho de la mayor importancia.

El ordenamiento jurídico exige este comportamiento de buena fe no sólo en lo que respecta a una prohibición de una conducta deshonesta, sino también en lo relacionado con una exigencia positiva de prestar a otros todo aquello que impone un comportamiento honrado, adecuado y justo para dar satisfacción a los respectivos intereses. En nuestro medio, la buena fe no vive en el campo de lo etéreo, no es una mera cláusula de estilo ni tampoco una fórmula en blanco, sino que es un principio de comportamiento activo y efectivo, con consecuencias palpables en la relación contractual, que, une a las partes de la relación laboral.

El contrato de trabajo, por su naturaleza, es uno de los ámbitos de mayor expansión del principio general de la buena fe. Si bien es cierto, las normas de derecho positivo ponen de manifiesto la existencia de un cuerpo regulador del comportamiento de las partes, que no queda resuelto en la mera letra del contrato, es precisamente en el campo de lo no escrito expresamente donde gobierna con mayor énfasis la buena fe contractual. Las partes deben ejercitar los derechos y asumir las obligaciones derivadas de su contrato con arreglo a determinadas normas, además de valoraciones éticas y de honestidad social. Tanto las cláusulas contractuales como las normas jurídicas aplicables a dicho contrato deben ser interpretadas al amparo de la buena fe.

En el presente capítulo interesa analizar la aplicación del principio de la buena fe en el ordenamiento jurídico costarricense, para cuyo propósito se exponen las normas de derecho positivo que se consideran de mayor significación, además, se ofrece la opinión jurisprudencial emitida por nuestros Tribunales de Justicia sobre el tratamiento de la buena fe como criterio integrador del contrato de trabajo, que indica a las partes contratantes el deber de seguir un comportamiento apegado a la fidelidad, la confianza y la lealtad. Asimismo, se expone -de manera sucinta- las obligaciones del trabajador que se integran al contrato de trabajo en virtud del principio bajo estudio, y finalmente, se estudia el ejercicio de la potestad disciplinaria, pues este aspecto guarda relación directa con el principio de la buena fe.

SECCION I. INTEGRACIÓN DE LOS DEBERES DEL TRABAJADOR DERIVADOS DE LA BUENA FE

Del análisis de la doctrina y de la jurisprudencia nacional que se ha dictado sobre el principio de la buena fe se puede advertir que, en ocasiones se señala que los deberes de conducta que tienen su origen en el proceso de integración del contenido contractual, encuentran su fuente en la ley, o en la propia buena fe, considerada ésta como fuente normativa. Se parte de la premisa que a partir del contrato de trabajo se derivan una serie de deberes jurídicos, que a su vez se integran al ordenamiento jurídico junto con las normas dispositivas, la costumbre, el uso, la equidad y la buena fe.

Se sabe que los deberes de prestación, u obligaciones derivadas directamente del contrato de trabajo son todas aquellas relaciones jurídicas que están estrechamente relacionadas con la satisfacción de los intereses jurídicos que de manera principal se tienen en cuenta cuando se celebra el contrato. Estas relaciones jurídicas están vinculadas con la conformación típica del acto jurídico y responden a sus principales características. Los deberes a los que se hace alusión, dado que tienen como finalidad la realización del interés común perseguido por las partes, son impuestos tanto al empleador como al trabajador, pero es en relación con éste último, en que se centra este análisis.

A. Normas de derecho positivo integradoras de la buena fe

Los principios generales de derecho no siempre están contenidos en normas jurídicas, así, éstos pueden distinguirse en las que se encuentran presentes de manera formal y material, y en aquellas disposiciones normativas que se hallan implícitas en el sistema jurídico. Nuestra Constitución Política, además de otros textos normativos, contiene plasmados gran cantidad de principios, no obstante, algunos de ellos quedan excluidos de las fuentes escritas, razón por la que se requiere una labor de abstracción por parte del operador del ordenamiento jurídico para definir su esencia y alcance normativo. Refiriéndose a los principios implícitos presentes en el ordenamiento jurídico NAVARRO FALLAS afirma

“...los principios implícitos tienen el mismo valor jurídico que los expresamente reconocidos, así como que ambos se encuentran positivados (ambos forman parte del contenido del ordenamiento jurídico) y que más bien, su reconocimiento expreso por el legislador, les resta operatividad aunque suma inter subjetividad.”³⁸

El principio general de la buena fe es considerado indiscutiblemente, parte de los principios generales que informan nuestro ordenamiento jurídico, en razón de la aplicación general que se hace de él, es decir, su aplicación es efectiva en la

³⁸ NAVARRO FALLAS (Román), **Los principios jurídicos: estructura, caracteres y aplicación en el Derecho Costarricense**”, Revista IVSTITIA, San José, Editorial IVSTITIA S. A., Año 12, No. 138, junio de 1998, p 14.

totalidad del sistema jurídico, adecuando -desde luego- su efectividad a la materia de derecho, a la función³⁹ y al contexto de que se trate.

Aún cuando nuestro Código de Trabajo adolece de disposiciones precisas sobre el principio de la buena fe laboral, es preciso indicar que todo su espíritu está imbuido de la teoría de la fidelidad en el contrato de trabajo. Así, el Código de Trabajo recoge una serie de obligaciones y prohibiciones que son la concreción generalizada del principio. Dicho cuerpo normativo en diferentes ocasiones se refiere al principio directa o indirectamente; sea estableciéndolo como una disposición general que debe orientar el contrato de trabajo y las relaciones laborales en general, sea que se deduzca de las obligaciones y deberes de las partes o como consecuencia del análisis de aquellos hechos del rompimiento del contrato de trabajo.

La disposición general del Código de Trabajo a que se hiciera referencia, la puntualiza el artículo 19 en su párrafo primero al establecer en lo conducente

³⁹ Al respecto ORTEGA VEGA reafirma tal posición al afirmar que *“Habrá entonces principios destinados a obtener el sentido de las normas desplegando su función interpretativa. Otros tendrán a su cargo la integración del sistema jurídico por lo que su papel será el de rellenar aquellos vacíos dejados por el ordenamiento. En este caso, todos los principios clasificados como sustantivos son considerados, a su vez, como parte de este grupo. Así sucesivamente, la clasificación de los principios según su función está estrechamente ligado con el variado papel que desempeñan en sus diferentes ámbitos de acción.”* ORTEGA VEGA (Allan), **“El principio general de la buena fe en la contratación privada”**, Tesis de grado para optar al grado de Licenciado en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1999, p. 29.

“Artículo 19.- 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...”

Aún cuando se puede afirmar que el principio general de la buena fe ha sido considerado positivamente, como pilar básico, en todo nuestro sistema jurídico, interesa en este apartado hacer mención -aparte de la norma laboral- a la rama del Derecho Civil, en ese sentido el artículo 21 del Código Civil dispone

“Artículo 21.- Los derechos deberán ejercitarse conforme con las exigencias de la buena fe.”

Dada su ubicación en la Parte General del citado cuerpo normativo, se advierte su importancia y amplitud de aplicación en todas las disposiciones que señala el ordenamiento civil de nuestro país, extendiendo su aplicación a las posibles situaciones jurídicas que el Código prevé, sin perjuicio de que el principio de la buena fe se halle inmerso en algunas normas específicas, como cuando se regula el derecho de posesión⁴⁰ en los artículos 284, 285 y 286.

⁴⁰ El Código Civil en los artículos 284, 285 y 286 hace alusión directa al principio de buena fe; literalmente establece:

“Artículo 284.- Para que la posesión por más de un año confiera el derecho de poseer, es necesario que dicha posesión sea de buena fe.

Artículo 285.- En todos los casos en que la ley exige posesión de buena fe, se considera poseedor de buena fe al que en el acto de la toma de posesión cría tener el derecho de poseer. Si había motivo suficiente para que dudara corresponderle tal derecho, no se le debe considerar como poseedor de buena fe; pero si la posesión fuere de buena fe en su principio, no pierde ese carácter por el solo hecho de que el poseedor dude posteriormente de la legitimidad de su derecho. Cesa de ser de buena fe la posesión en el momento de adquirir la certidumbre de que se posee indebidamente, y cesa también desde la notificación de la demanda en que otro reclame el derecho de poseer.

Artículo 286.- En caso de duda, se presume la buena fe de la posesión.”

De igual forma, la buena fe aparte del campo del Derecho Laboral y el Derecho Civil, es susceptible de regularse en otras ramas del derecho. Así en el Derecho Administrativo, en el Derecho Penal, en el Derecho Público, en el Derecho Comercial y en general, en todas las parcelas del derecho, no obstante, es el campo del Derecho Laboral el que interesa en este estudio, para efectos de profundizar el análisis del principio en cuestión, dentro de este ámbito jurídico.

Como se ha mencionado, la buena fe es un principio de carácter general, el cual parte de la premisa de que las obligaciones deben ser cumplidas con honestidad, fidelidad, lealtad y confianza. Pero es importante reseñar que este principio tiene una significación muy especial dentro del ámbito del Derecho Laboral, en razón del componente personal que caracteriza la relación de trabajo, al configurarse no solo obligaciones de tipo patrimonial sino también de naturaleza personal (*intuitu personae*).

Para el debido cumplimiento de las obligaciones que impone el contrato de trabajo, además del adecuado mantenimiento de esas relaciones, la buena fe es un elemento más que exigido, indispensable para ambas partes. Al respecto el profesor PLA RODRÍGUEZ señala

“Este principio debe ser tenido en cuenta para la aplicación de todos los derechos y obligaciones que las partes adquieren como consecuencia del contrato de trabajo. Es un modo de actuar, un estilo de conducta, una forma de proceder ante las mil y una emergencia de la vida

cotidiana que no puede encerrarse ni limitarse a la forma de cumplimiento de ciertas obligaciones... y cuanto más importante es la obligación y mayor el tiempo que ella demande, mayor será la importancia práctica de este principio.”⁴¹

Como precepto general, el principio de la buena fe se encuentra presente en todo el ordenamiento jurídico, independientemente de la rama del derecho de que se trate; se expresa mediante formulaciones amplias y en oportunidades indeterminadas, concretándose en el momento de su aplicación -por parte del operador jurídico- a una situación particular.

B. Opinión jurisprudencial sobre el tratamiento de la buena fe como criterio integrador del contrato de trabajo

Nuestra jurisprudencia laboral ha sido prolija al tratar el tema de la buena fe; procurando de una u otra forma analizarlo, si bien no de manera precisa, al menos se aproxima a una concepción integral y sistemática, a pesar de que éste es señalado como fundamental para el desarrollo adecuado de la relación laboral.

En algunos votos, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia desarrolla el tema como un complemento de redacción, al analizar conductas que inciden en el principio de la buena fe. En términos generales la Sala Segunda ha manifestado

⁴¹ PLA RODRÍGUEZ (Américo), Op. Cit., p. 312.

“Por su parte, la buena fe en las relaciones contractuales exige el cumplimiento de las obligaciones sin engaños, sin abusos y sin desvirtuaciones; implica que las partes deben mantener una conducta transparente en las diferentes fases de la contratación.”⁴²

En el mismo sentido, la jurisprudencia nacional se ha referido a los deberes que entraña el principio de la buena fe, en procura de mantener los términos de la relación laboral; al respecto ha dicho la SALA SEGUNDA

“Reiteradamente este Tribunal ha expresado que la relación laboral se fundamenta en la buena fe, la confianza y la lealtad entre las partes y que cuando una de ellas con su proceder quebranta esos valores, dicha relación se deteriora en tal forma que se hace imposible mantenerla...”⁴³

Las partes, independientemente de la voluntad que tengan, deben regirse conforme al principio de la buena fe. Esto es, actuar con honradez, rectitud, fidelidad y todos aquellos requisitos que exige el ordenamiento jurídico para que las voluntades que se lleguen a conformar, tengan plena validez y eficacia a fin de que sean sujetas de tutela y protección por parte del sistema jurídico, pues de lo contrario, las decisiones tomadas por las partes, en ausencia del principio de la buena fe, devienen en ineficaces.

Es precisamente este principio el que da sustento a las cláusulas contractuales, las cuales imponen tanto obligaciones, como otra serie de deberes que se integran

⁴² SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 207 de las 8:40 hrs. del 07 de julio de 1995.

⁴³ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 133 de las 15:00 hrs. del 23 de julio de 1986.

al contrato de trabajo. Se entiende que todo contrato conlleva una serie de deberes que proporcionan un complemento, sin el cual la relación contractual se cumpliría imperfectamente; al respecto la jurisprudencia señala

“En una relación contractual, los involucrados deben respetarse; no imponer trabas a la parte contraria que imposibiliten una finalización del negocio en los términos pactados; actuaciones en sentido contrario no hacen otra cosa que violentar el principio de la buena fe. Para evitar esas situaciones el juez debe interpretar las normas jurídicas para hacer de ellas verdaderas pautas reguladoras de conducta humana, para que no sean letra muerta; de ahí que ciertas tesis formalistas no deben imperar en perjuicio de uno de los contratantes que ha actuado de buena fe.”⁴⁴

Ahora bien, en torno a la función integradora del principio de la buena fe laboral y el nexo con la función interpretativa -con referencia al artículo 19 del Código de Trabajo- se evidencia que el contrato de trabajo obliga a lo expresamente pactado en él, así como a otras consecuencias que no necesariamente fueron acordadas para ser susceptibles de ser exigibles. En ese sentido, la SALA SEGUNDA ha establecido

“La doctrina nos indica que, la buena fe laboral, no ha de ser referida exclusivamente al contrato de trabajo, puesto que ella se manifiesta mediante un actuar conforme a las mismas reglas con que se opera en otros campos jurídicos, por lo que, requiere una similar valoración en el ámbito de la contratación general, entendiéndose que, como principio integrador de las obligaciones contractuales, actúa sobre éstas principalmente y no sobre otras. Desde este punto de vista, la buena fe actualiza pero no altera la naturaleza estrictamente cambiante del contrato de trabajo, de forma que, como elemento integrador, completa

⁴⁴ TRIBUNAL SUPERIOR SEGUNDO CIVIL, Sección Primera, Resolución No. 415 de las 09:55 hrs. del 29 de agosto de 1991.

lo pactado pero no añade nada que lo distorsione, puesto que su función es hacer exigibles aquellas obligaciones, que sin ser expresas, se entienden contenidas en el contrato, según el debido cumplimiento de aquél.”⁴⁵

Como se aprecia, el principio de la buena fe en el contrato de trabajo permite integrar las obligaciones del trabajador, siendo que tal función es válida y eficaz mientras no transgreda los límites impuestos por el ejercicio razonable de los derechos del trabajador, es decir, el peligro que implica para la parte débil de la relación laboral una concepción amplia de esta función, debe necesariamente ser eliminado a su máxima expresión. Sin embargo, parece que la buena fe, más que limitar el ejercicio de los derechos, lo que hace es imponer precisamente un ejercicio razonable de éstos, es decir, sin visos de arbitrariedad.

En concordancia con lo señalado, es claro que al contrato de trabajo se le agregan una serie de aspectos que se derivan del principio general de la buena fe, tal y como lo ha declarado expresa y claramente la jurisprudencia en reiteradas sentencias. Como ejemplo de lo anterior, la SALA SEGUNDA ha dicho

“En su párrafo primero, el artículo 19 del Código de Trabajo estipula que “El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley.” La inclusión expresa de esos conceptos jurídicos indeterminados, en la normativa laboral costarricense, evidencia cuan trascendente es el denominado “contenido ético” de los acuerdos de esa naturaleza, que se deriva, básicamente, de su carácter

⁴⁵ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 304 de las 15:10 hrs. del 09 de diciembre de 1998.

personal y del principio de la buena fe. Sin duda, la relación de trabajo, por ser estable y continuada, exige la confianza recíproca y permanente entre las partes. Ambas deben actuar, en todo momento, de buena fe (buena fe-lealtad), lo que supone una posición de honestidad y de honradez en el comercio jurídico y la plena conciencia de no engañar, ni perjudicar, ni dañar (ver, en el mismo sentido, Plá Rodríguez, Américo, Los Principios del Derecho del Trabajo, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2ª edición, 1978, pp. 309-311). En virtud del principio de comentario, el empleado y la empleadora han de mantener, entonces, una conducta responsable, íntegra, leal, fiel, en fin, ética, tanto en el desarrollo de sus tareas como en todo lo relacionado con ellas.”⁴⁶

De lo dicho por la Sala Segunda se logra deducir que además del contenido eminentemente patrimonial del contrato de trabajo, éste posee otros aspectos necesarios para su adecuado desarrollo continuado a través del tiempo. En ese sentido, el contenido de la relación de trabajo no se agota con las prestaciones de carácter patrimonial que se derivan de la ejecución del contrato, por el contrario, existen deberes de conducta impuestos y tutelados por el ordenamiento jurídico, que se refieren a la forma de cumplir aquellas prestaciones, como lo es abstenerse de comportamientos contrarios a la buena fe, la ética o la moral. Por la importancia del tema, el contenido ético del contrato de trabajo será analizado con profundidad en el Título Segundo de este trabajo de investigación.

⁴⁶ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 158 de las 15:10 hrs. del 09 de julio de 1998.

C. Obligaciones del trabajador emanadas de la buena fe contractual

En doctrina existe poco acuerdo respecto a la jerarquía de los deberes u obligaciones -derivados de la aplicación e interpretación del principio de la buena fe- que impone el contrato de trabajo a las partes de la relación laboral. Al respecto, algunos autores afirman que esos deberes son secundarios, otros opinan que son accesorios, mientras que otros aseguran que se trata más bien de deberes autónomos.⁴⁷ No obstante, es nuestro criterio que éstos son de carácter esencial, y se colocan en el mismo nivel de importancia que las prestaciones fundamentales, en virtud de los efectos que se producen por su violación, al grado de provocar el deterioro de la relación laboral e incluso causar su terminación.

En efecto, se parte del criterio de que los deberes éticos o morales son igualmente importantes que los deberes de cumplimiento -posición que es constante con la

⁴⁷ DE FERRARI sostiene que los deberes que interesan en la relación laboral son los de naturaleza patrimonial, mientras que aquellos derivados de la buena fe los considera secundarios. Ver DE FERRARI (Francisco), **“Derecho del Trabajo”**, II Edición, Buenos Aires, Ediciones de Palma, Tomo II, 1969, p. 207. ALONSO GARCIA afirma que estos deberes son de naturaleza complementaria al indicar *“Junto a estas prestaciones fundamentales de ambas partes están las que se pueden considerar accesorias...”* Ver ALONSO GARCIA (Manuel), **“Curso de Derecho del Trabajo”**, 5ª. Edición, Barcelona, Editorial Ariel, 1975, p. 480. En igual sentido, MEILIJ apunta: *“El deber de fidelidad del trabajador no es un simple resultado del carácter patrimonial de la relación de empleo, sino que constituye un deber propio agregado al de prestar el trabajo, y se basa primordialmente en la relación personal entre las partes.”* Ver MEILIJ (Gustavo Raúl), **“Contrato de Trabajo”**, 1ª reimpresión, Buenos Aires, Ediciones Depalma, Tomo I, 1989, p. 334. Mientras tanto, MONTOYA MELGAR refiriéndose a la naturaleza jurídica de estos deberes señala *“...además del deber de realizar una obra o servicio, el trabajador asume otras obligaciones que a veces son meras modalizaciones del deber de trabajar pero que en ocasiones constituyen deberes autónomos; se trata, fundamentalmente, del deber de diligencia, del de buena fe y del de obediencia.”* MONTOYA MELGAR (Alfredo), **“Derecho del Trabajo”**, 14ª Edición, Madrid, Editorial TECNOS, 1994, p. 310.

que sostiene RODRÍGUEZ MANCINI⁴⁸- en razón del componente personal que caracteriza la relación laboral, es decir, como consecuencia del contrato de trabajo coexisten no solo obligaciones de tipo patrimonial, sino también personal.

Hecha la aclaración anterior, y partiendo de la idea de que el principio de la buena fe laboral impone a las partes una serie de deberes u obligaciones con contenido ético -algunas derivadas de normas positivas y otras depuradas por la doctrina y la jurisprudencia- es que se las puede clasificar en positivas y negativas. Estas adquieren una gran relevancia en el desarrollo normal de la relación de trabajo, tanto para el empleador como para el trabajador; sobre éste último es que se expondrá a continuación, sin perjuicio de profundizar posteriormente en el tratamiento individualizado de algunas conductas que constituyen incumplimiento al contenido ético del contrato de trabajo. Por ahora, solamente se exponen de manera general, las obligaciones de naturaleza positiva y negativa emanadas de la buena fe contractual.

⁴⁸ RODRÍGUEZ MANCINI sostiene que *“Tradicionalmente, la doctrina acostumbra denominar a estos grupos de deberes como principales y accesorios, respectivamente. Pero esta clasificación -que parecía suponer que los deberes de conducta tenían una importancia secundaria con respecto a los de prestación- ha sido cuestionada. Al contrario, algunos autores entienden hoy que las obligaciones éticas pueden ser tan importantes como las de cumplimiento, ya que la relación de trabajo es algo más que un intercambio de prestaciones; también en ocasión de relaciones personales humanas en las cuales cada trabajador, sus compañeros de tareas y el empleador, se integran en una organización donde transcurre una parte importante de sus vidas.”* RODRIGUEZ MANCINI (Jorge), **“Curso de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social”**, 2ª Edición, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1996, p. 54.

1. Obligaciones positivas

De conformidad con la doctrina y la jurisprudencia, se tiene que el principio de la buena fe impone al trabajador una obligación de “hacer”, fuertemente influenciada por los postulados morales o éticos de un momento histórico determinado. En ese sentido, las obligaciones positivas del trabajador, es decir, aquellos comportamientos que implican un comportamiento de “hacer”, tienen como referencia el concepto de fidelidad y su posible encuadramiento con algunas normas del ordenamiento jurídico, así como con la interpretación que de ellas se hace.

La doctrina consultada, concibe la fidelidad como un tipo de “actitud” que debe poseer el trabajador frente a la empresa a la cual presta sus servicios, dicha obligación va dirigida a no causar ningún tipo de daño o perjuicio en los intereses patrimoniales o morales de la empresa⁴⁹, y no tanto frente a la persona misma del empleador; aspecto del que se difiere, por cuanto, no se puede negar que nuestro Código de Trabajo tiene normas que parecen perfilar esa obligación también de frente a la persona del empleador⁵⁰.

⁴⁹ En el mismo sentido, DEL CASTILLO RIGGIONI intenta definir la fidelidad como *“la obligación del trabajador de no cometer acto alguno que pueda significar perjuicio para el patrono, ya sea en el aspecto patrimonial o en el aspecto moral.”* DEL CASTILLO RIGGIONI (Fernando), **“El deber de fidelidad en el contrato de trabajo”**, Tesis para optar al grado de Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1960, p. 10.

⁵⁰ En ese sentido ver los incisos a) y c) del artículo 81, y fundamentalmente el artículo 106.

La fidelidad tiene un vínculo muy estrecho con la confianza que debe imperar entre las partes del contrato, por lo que mantener ésta como una obligación positiva es, sin duda, un valor estrictamente necesario en la relación laboral; caso contrario, la falta de fidelidad puede provocar el deterioro e incluso la ruptura⁵¹ del vínculo contractual, si en el caso concreto, se invoca y se logra demostrar ante autoridad competente, la pérdida de confianza⁵².

Las obligaciones positivas del trabajador implican la realización de ciertas conductas que persiguen como fin, el perfilar un trabajador ideal en el cumplimiento de la prestación pactada, encaminada a la consecución del máximo provecho económico en beneficio de la empresa o del empleador. En ese sentido, precisa indicar que algunas conductas encuentran su origen a lo largo del articulado del Código de Trabajo⁵³, y básicamente se les puede identificar como

⁵¹ No resulta justo sostener que toda conducta supuestamente contraria al concepto de fidelidad y de la confianza esperada del trabajador, sea siempre grave y merecedora de la sanción más severa dentro del derecho disciplinario laboral, en tal sentido, participar de esa posición sería un ataque frontal al principio mismo de la buena fe laboral y se estaría desconociendo la gradualidad o proporcionalidad en la aplicación del Derecho Laboral.

⁵² La pérdida de confianza derivada del principio de la buena fe constituye en nuestro medio, una causal de despido, en ese sentido la Sala Segunda y nuestros Tribunales de Justicia lo reiteran al señalar: "...lo tornó [al trabajador] en no confiable por el manejo de la actividad a él encargada; con el incurrió en abuso y, consecuentemente en quebranto del principio de buena fe-lealtad que debe regir toda relación laboral, y motivo de despido." JUZGADO SEGUNDO CIVIL Y DE TRABAJO DE PUNTARENAS, Resolución de las 9:00 hrs. del 03 de julio de 1991.

⁵³ Entre los artículos del Código de Trabajo que recoge de manera significativa los deberes del trabajador, está el artículo 71, el cual dispone lo siguiente:
"Artículo 71.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus Leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:
 a) *Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;*
 b) *Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y*

una especie de actuación-deber del trabajador, sin que ello implique -en modo alguno- que éstos son los únicos derivados de la buena fe del trabajador, ni tampoco que se deriven de manera exclusiva de dicho ordenamiento. Así, se puede citar los siguientes deberes:

- Deber de obediencia, observando las instrucciones u órdenes que le imparte el empleador o sus representantes.
- Deber de diligencia, ejecutando el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados.
- Conservar en buen estado los instrumentos o útiles proporcionados para el correcto desarrollo del trabajo, y restituir los materiales no usados.
- Observar un comportamiento regular dentro del lugar de trabajo.

lugar convenidos;

- c) *Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción;*
- d) *Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo;*
- e) *Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o de algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional;*
- f) *Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo, o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padecen alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad o de Previsión Social, con cualquier motivo;*
- g) *Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren 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; y*
- h) *Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.”*

- Deber de colaboración, prestando los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente ante la amenaza de las personas o intereses del patrono.
- Dar aviso oportuno de todas aquellas circunstancias que puedan entorpecer el normal desarrollo de la actividad laboral, v.gr. ausencias al trabajo.
- Realizar una intimación previa al ejercicio de un derecho laboral.
- Deber de sigilo, guardando los secretos técnicos, comerciales o de fabricación que tenga conocimiento, por razón del trabajo.
- Observar rigurosamente las medidas preventivas para la seguridad y protección de los intereses del patrono y de sí mismos.

2. Obligaciones negativas

Las obligaciones negativas conllevan la abstención de ciertas conductas del trabajador, es decir actividades de “no hacer”, mientras se encuentre ligado por un contrato de trabajo, ya que en virtud del principio de la buena fe, le está prohibido al trabajador todo comportamiento que vaya en perjuicio del empleador. Al respecto, existen prohibiciones que se encuentran reguladas de forma expresa en el Código de Trabajo⁵⁴ y otras, que aún cuando no se encuentran recogidas en

⁵⁴ El artículo 81 del Código de Trabajo establece los comportamientos del trabajador que se consideran como faltas al contrato de trabajo; de manera literal establece el artículo en mención:

dicho ordenamiento, la doctrina al igual que la jurisprudencia ha señalado como faltas graves, típicas de la violación al principio de la buena fe. Entre las prohibiciones -que pretenden establecer un patrón de conducta medio que debe

“Artículo 81.- Son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- 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;*
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo en que se ejecuten los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpen las labores;*
- 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 éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;*
- 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, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;*
- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;*
- f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;*
- 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;*
- 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 éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;*
- i) 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;*
- 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 éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;*
- k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y*
- l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.*

Es entendido que siempre que el despido se funde en un hecho sancionado también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.”

observar el trabajador- para hacer posible la convivencia de la relación laboral y que a su vez, no hagan desaparecer la confianza, se encuentran las siguientes:

- Abstenerse de sustraer o apropiarse indebidamente de los bienes propiedad del empleador.
- No hacer competencia desleal al empleador, v.gr. el ejercicio de una actividad por cuenta propia o ajena.
- No revelar secretos o informaciones confidenciales de la empresa, obligación que aplica incluso una vez concluida la relación laboral.
- No aceptar o solicitar sobornos, dádivas o gratificaciones.
- No ejecutar conductas incorrectas o irregulares, v.gr. actividad contraria a la moral; injurias, calumnias o vías de hecho.
- No afectar la imagen de la empresa.

En términos muy generales se puede afirmar que se viola el principio de la buena fe, cuando se presenta alguna conducta del trabajador como las enumeradas, por cuanto una falta de este tipo supone necesariamente una actuación libre y encaminada a perjudicar los intereses de la empresa o del empleador. Por otra parte, es claro que dichas conductas deben revestir alguna gravedad para que sea procedente el despido sin responsabilidad patronal, como sanción máxima del Derecho Laboral, desde luego, teniendo en cuenta -como ha sido mencionado- la necesaria proporcionalidad entre la falta cometida y la sanción aplicada.

En efecto, se puede afirmar que en la apreciación de este tipo de obligaciones negativas, un elemento de suma importancia lo es la valoración conjunta de una serie de factores, tanto objetivos como subjetivos, pues todo daño o perjuicio a los intereses patrimoniales o morales de la empresa o del empresario, debe situarse en el contexto en que se produce la transgresión de la obligación del trabajador, a fin de determinar la relevancia del incumplimiento; asimismo, desde el punto de vista subjetivo, se impone la necesidad de valorar la conducta del trabajador.

De conformidad con lo expuesto, el incumplimiento de los deberes del contrato de trabajo puede ser de la más variada índole y gravedad, razón por la que se deja claro que las enumeraciones ofrecidas en este apartado, son tan sólo algunas de las posibles obligaciones negativas que impone el contrato de trabajo, en virtud del principio de la buena fe contractual, sin perjuicio de profundizar sobre cada una de estas conductas, en el Título Segundo de este trabajo de investigación.

SECCION II. EJERCICIO DE LA POTESTAD DISCIPLINARIA LABORAL Y SUS LÍMITES

Nuestro ordenamiento jurídico establece una serie de normas relativas a la dirección y al control de la actividad laboral, como facultad del empleador derivada de la propia relación laboral, toda vez que con base en ésta, el trabajador presta sus servicios sometido a la administración y organización de otra persona física o jurídica. Como consecuencia de ello, el trabajador está frente a una relación desigual respecto al empleador, situación que se encuentra legal, doctrinal y jurisprudencialmente legitimada en virtud del reconocimiento del poder de dirección y la correlativa relación de subordinación del trabajador.

Existe por tanto una relación de obediencia del trabajador respecto al empleador, por la cual éste debe someterse a las órdenes dadas por el empresario o por la persona en la que haya delegado a tal efecto, dirigiendo así la actividad laboral a realizar. En cumplimiento del propio contrato de trabajo, el trabajador debe realizar diligentemente sus funciones y colaborar con el empleador en los términos que se derivan de la ley, pero también de las órdenes e instrucciones adoptadas por aquél en el ejercicio regular de sus facultades de dirección. En todo caso, el trabajador y el empleador deben someterse en el cumplimiento de sus obligaciones recíprocas a las exigencias del principio de la buena fe laboral, la equidad, el uso, la costumbre y la ley.

En razón de lo anterior, el patrono o su representante, como superior jerárquico, tienen como parte de sus facultades la de ejercer la potestad disciplinaria, en ese sentido, pueden adoptar todas las medidas de vigilancia y control que estimen oportunas y necesarias -que no estén jurídicamente prohibidas- para verificar el cumplimiento de las obligaciones y deberes laborales del trabajador, siempre que en su establecimiento y aplicación guarde la consideración debida a los límites legales que impone el contrato de trabajo, es decir, evitar transgredir los derechos del trabajador y el quebrantamiento de la relación laboral, de forma tal que la haga insostenible.

En este orden de ideas, el estudio de la buena fe laboral, respecto al ejercicio de la potestad disciplinaria, adquiere una importancia fundamental que debe cuidar el empleador en el momento de ejercer sus potestades, a fin de impedir abusos en perjuicio de la parte más débil de la relación laboral. En este apartado se estudia la facultad atribuida al empleador, por disposición legal, conocida como *ius variandi* y su conexión con el principio de la buena fe, razón por la cual este análisis se ocupa exclusivamente de los aspectos relacionados con la actividad antijurídica del empleador; asimismo, se presenta un breve tratamiento del poder disciplinario.

A. El *ius variandi*

No cabe duda que durante la relación laboral el contrato de trabajo se ve expuesto a modificaciones⁵⁵, justificadas quizá por exigencias del mismo contenido de trabajo, que obliga con el tiempo a variar las condiciones originalmente pactadas.

En ese sentido el profesor CARRO ZÚÑIGA señala

“A través de la relación laboral el contrato de trabajo sufre incontables modificaciones de esta índole, justificadas generalmente por exigencias de la industria y por necesidades del propio empleado. Este interesante fenómeno jurídico se acentúa en el vínculo contractual sin plazo, ya que debido a su prolongación en el tiempo se enfrenta con nuevas y variadas situaciones de hecho que comúnmente aparejan, como consecuencia obligada, correlativos cambios en la relación jurídica.”⁵⁶

En efecto, el empleador dispone de la “prerrogativa” de modificar algunos aspectos del contrato de trabajo, en virtud de que a éste le pertenece la responsabilidad de la conducción económica de la empresa y la correlativa facultad de organizar el trabajo y ajustar las diversas modalidades de la prestación de las tareas de cada uno de los trabajadores. Así, el *ius variandi* constituye una potestad o facultad, por así llamarla, de cambiar unilateralmente⁵⁷ las condiciones

⁵⁵ Estas modificaciones podrán acordarse por el empleador cuando existan probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que así lo requieran, lo cual se presumirá cuando la adopción de las medidas propuestas contribuya a mejorar la situación de la empresa a través de una más adecuada organización de sus recursos, que favorezca su posición competitiva en el mercado o una mejor respuesta a las exigencias de éste.

⁵⁶ CARRO ZÚÑIGA (Carlos), “**Derecho del Trabajo Costarricense (Ensayos)**”, San José, Editorial Juricentro, S. A., 1978, p. 67.

⁵⁷ En igual sentido VARGAS CHAVARRIA señala: “*El contrato puede modificarse de forma unilateral, por parte del patrono, mediante acuerdo de partes, o bien por imperativo legal*

de trabajo de carácter “individual o colectivo”⁵⁸, dentro de ciertos límites, respecto a la prestación de las tareas de los trabajadores, mientras no se afecten los derechos de éstos. El autor VARGAS CHAVARRÍA define el *ius variandi* de una manera sencilla y clara, al afirmar:

*“El Jus Variandi consiste en aquella facultad con que cuenta el empleador para modificar condiciones no esenciales del Contrato de Trabajo de manera unilateral; sea, un derecho que la Legislación Laboral le concede a los empleadores para que éstos puedan variar o modificar, contra la anuencia del servidor, ciertas bases del Contrato de Trabajo o relación laboral. Esta modificación no procederá en aquellos casos en que la misma implique modificación de los elementos esenciales del contrato.”*⁵⁹

En doctrina laboral se parte de la premisa que las modificaciones que impone el *ius variandi* son consecuencia directa del poder de dirección del empleador, necesaria para procurar una mayor productividad de bienes y servicios dentro de la empresa. No obstante, es pacífica la idea de que tal prerrogativa no puede ser irrestricta, es decir, existen límites al ejercicio del *ius variandi*, algunos autores se refieren -como una clasificación más- a los límites conceptuales y los límites funcionales. Los primeros se refieren a los elementos esenciales del instituto, es

cuando se promulgue alguna norma por parte del estado o sus instituciones que afecte las condiciones contractuales, pero estas modificaciones nunca pueden afectar los derechos de los trabajadores”. VARGAS CHAVARRÍA (Eugenio), “El contrato individual de trabajo”, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas, S. A., 2006, p. 147.

⁵⁸ Las modificaciones de las condiciones de trabajo podrán ser de carácter individual, cuando afecten a condiciones que disfrutaban los trabajadores a título individual, o colectivo, cuando se afecte a condiciones reconocidas a los trabajadores en virtud de acuerdo colectivo o que fueran disfrutadas por éstos en virtud de una decisión del empleador de efectos colectivos. En el caso de estas últimas, la decisión del empleador deberá ir precedida de un período de consultas con los representantes de los trabajadores, donde indique las causas que motivan su decisión y la forma de evitar o reducir los efectos para los trabajadores afectados.

⁵⁹ VARGAS CHAVARRÍA (Eugenio), Op. Cit. pp. 147-148.

decir, los factores que lo distinguen de otras figuras, v.gr. la novación del contrato de trabajo; los segundos determinan los comportamientos jurídicamente correctos que pueden desarrollar el empleador o su representante en pleno uso de su potestad⁶⁰.

Es claro que la facultad conferida al empleador para modificar los términos de la relación laboral no puede constituir un ejercicio arbitrario o abusivo, pues si así fuera, tal actuación deviene en una franca violación al principio de la buena fe, toda vez que se podría estar causando un grave perjuicio al trabajador, al alterar y en ocasiones suprimir las condiciones originalmente pactadas, en virtud de que el contrato de trabajo supone haber sido creado por voluntad conjunta de las partes contratantes. En igual sentido, el profesor CARRO ZÚÑIGA ofrece una definición del *ius variandi* -en nuestra opinión bastante completa- apoyándose en criterios objetivos y subjetivos propios de este instituto, al respecto manifiesta:

“...el jus variandi es un poder del empleador que le permite modificar las bases de trabajo, sin o contra la anuencia del empleado, cuando existe una justa necesidad de empresa y sin ocasionar grave perjuicio a éste. Hablamos de “modificar las bases de trabajo” para dar a entender que no sólo puede variar la tarea en sí, sino también el horario, el lugar donde se presta el servicio y otros extremos del pacto laboral; “sin o contra la anuencia del empleado”, para significar que es una facultad unilateral cuyo ejercicio no se encuentra condicionado a la aceptación suya; “cuando existe una justa necesidad de empresa”, con lo que puntualizamos la justificación general de este poder, el cual se explica

⁶⁰ Ver PLA RODRÍGUEZ (Américo), “**Jus Variandi: Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo, en homenaje al Profesor Mario L. Deveali**”, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L., 1979, pp. 203-223.

únicamente en función de motivos especiales y racionalmente apreciados; y, “sin ocasionar grave perjuicio a éste”, queriendo con ello observar que el jus variandi no se puede ejercitar bajo condiciones material o moralmente lesivas para el empleado.”⁶¹

Interesa dejar claro que debe existir una necesidad real de la empresa que justifique el ejercicio del *ius variandi*, es decir, la modificación en la prestación del trabajo está justificada en procura de la buena marcha de la empresa, lo cual constituye un presupuesto de hecho, frente a situaciones que obstruyen el buen funcionamiento de ésta. Caso contrario, dicha modificación se convierte en una actuación ilícita de parte del empleador, al considerarla no como el ejercicio de un derecho del empleador, sino como un abuso de poder con las consecuentes implicaciones perjudiciales para el trabajador.

La doctrina mantiene un criterio uniforme en relación con la necesaria razonabilidad para ejercer el derecho a modificar las condiciones del contrato de trabajo, y la debida justificación desde el punto de vista de la necesidad de empresa, en el caso de que la modificación constituya un acto controvertido; así se rescata la posición del tratadista PLA RODRÍGUEZ cuando afirma:

“...esa potestad patronal debe ser razonablemente ejercida. Y ello significa que el empleador debe poder invocar razones objetivamente válidas para justificar su ejercicio. Y, por tanto, debe contrapesarlas, llegado el caso, con eventuales razones invocadas por el trabajador para oponerse en la situación concreta. Si el trabajador puede justificar que la medida dispuesta le causa un perjuicio desproporcionado con la

⁶¹ CARRO ZUÑÍGA (Carlos), Op. Cit. p. 69.

ventaja que ella representa para la empresa, se justifica la oposición o la resistencia del trabajador. Con mayor razón aún si se demuestra que está inspirada por móviles persecutorios de represalia, sin responder al legítimo interés de la empresa. En definitiva, un derecho de la parte empleadora, tan amplio en su formulación, tiene la limitación intrínseca, derivada de que debe sustentarse no en bases arbitrarias, sino en bases razonables.”⁶²

Lo anterior significa que el *ius variandi* debe ser ejercitado por el empleador - amparado en el poder de dirección y de organización conferido por disposición legal- con la única finalidad de adecuar la prestación del trabajo subordinado según sean las necesidades reales y objetivas de la empresa; en ese sentido, no pretende de modo alguno, menoscabar los derechos del trabajador o sacrificar las condiciones esenciales de trabajo. En esta línea de pensamiento se pronuncia VARGAS CHAVARRÍA al afirmar

“...el Jus Variandi debe ser ejercido dentro de ciertos límites, con el fin de que mediante el mismo no se lesionen aspectos materiales o morales del empleado, dado que el objetivo que se busca con tal facultad es que el patrono pueda facilitar el desarrollo de la actividad a que se dedica, sin que esto signifique que se deban sacrificar las condiciones relativas a garantizar la buena estabilidad del trabajador en el cumplimiento de sus funciones para satisfacer tal objetivo.”⁶³

La doctrina mayoritaria se refiere a los límites del ejercicio del *ius variandi*, haciendo referencia a aspectos diversos, no obstante, para los efectos que aquí interesa basta con decir que algunos de esos límites están definidos con respecto

⁶² PLA RODRÍGUEZ (Américo), “**Los Principios del Derecho del Trabajo**”, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 2ª Edición, 1978, pp. 297-298.

⁶³ VARGAS CHAVARRÍA (Eugenio), Op. Cit. p. 148.

a la magnitud de las variaciones que se le introduzcan a la prestación de trabajo, sean éstas modificaciones sustanciales⁶⁴ o parciales, no obstante, es claro por regla general que son ilegítimas las modificaciones que alteran de un modo radical las condiciones de trabajo en perjuicio del trabajador, las que colocan al trabajador en condiciones menos favorables o contrarias a las disposiciones legales que resulten aplicables, y por tanto, resultan violatorias del principio de la buena fe y de la equidad, a los cuales está obligado el empleador, en virtud del contrato de trabajo.

En síntesis, si bien es cierto que el empleador requiere de un marco de flexibilidad que le permita organizar y dirigir el trabajo con el propósito de lograr el mayor aprovechamiento de la capacidad y aptitudes del trabajador, no lo es menos que el trabajador siendo la parte más débil de la relación laboral merece protección, por lo que es indispensable someter el *ius variandi* a los límites normativos dentro de los cuales se encuentra la ley, los convenios colectivos, el contrato individual, el reglamento interior de trabajo y la costumbre. Asimismo, se impone al ejercicio de este instituto los límites que exige la buena fe, la equidad, la irrenunciabilidad de derechos y el principio laboral de indubio pro-operario; aspectos que deberán ser analizados en el caso concreto, a fin de ofrecer seguridad jurídica al trabajador.

⁶⁴ Tienen la consideración de modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo, entre otras, las que afectan de manera radical la jornada de trabajo, horario, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración, sistema de trabajo y rendimiento y las que implican funciones del trabajador cuando excedan los límites que establece la ley o que fueron acordados por las partes.

B. El poder disciplinario

La doctrina mayoritaria sostiene que el poder jerárquico se manifiesta por el poder directivo, del cual resulta, a su vez, el poder disciplinario. Así, la incorporación del trabajador en una relación de trabajo da origen a una serie de poderes sobre él que se traducen en el poder jerárquico. De éste, directamente o por intermedio del poder directivo, surge el poder disciplinario del cual se ocupa este apartado.

La potestad disciplinaria del empleador, entendida como un elemento necesario en la relación laboral para poder hacer efectivo el poder de dirección y organización de aquél, supone -desde una perspectiva positiva - el mantenimiento del orden, el respeto y el cumplimiento de las labores encomendadas.

Desde otra perspectiva, el poder disciplinario, sin la posibilidad de estar realmente garantizado, constituiría una irrealidad jurídica, toda vez que no se concibe una autoridad que no posea los medios para hacerse valer, aún cuando éstos sean coercitivos. Debe, en consecuencia, haber en los lugares de trabajo medios con los que se pueda asegurar jurídicamente la autoridad del empleador y el cumplimiento de las normas establecidas -a menudo son los mismos contratos de

trabajo⁶⁵- a fin de que sea alcanzado el interés de la organización. Al respecto, DURÁN LÓPEZ señala:

“...se ha puesto el acento en presentar el poder disciplinario como «inherente a la misma esencia del contrato de trabajo», en configurar la responsabilidad disciplinaria como uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, lo cual, evidentemente, redimensiona el papel de la aceptación contractual de dicho poder por la voluntad de las partes, ya que el contrato de trabajo sería un contrato nominado con un juego limitado de la autonomía de la voluntad, y del que serían elementos fundamentales (típicos y fisonómicos) la subordinación y la disciplina, sin cuya presencia estaríamos fuera de la figura del contrato de trabajo.”⁶⁶

Es claro que los trabajadores pueden ser sancionados por el empleador o su representante, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de las faltas y las sanciones que se encuentran previamente establecidas en las disposiciones legales que sean aplicables; en defecto de Ley, son aplicables las regulaciones del Reglamento Interior de Trabajo u otros instrumentos normativos vigentes que regulen el aspecto disciplinario de los trabajadores.

En ese sentido, resulta necesaria la previsión -por disposición legal- de las faltas que pueden ser cometidas por los trabajadores, las correspondientes sanciones

⁶⁵ La fuente del poder disciplinario se ubica en el propio contrato de trabajo, en la aceptación voluntaria por parte del trabajador de una situación de sometimiento al poder disciplinario empresarial, en el momento de contratar.

⁶⁶ DURÁN LÓPEZ (Federico), ***“Ensayos: Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: El poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador”***, Sitio web: http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_123_005.pdf

que les pueden ser impuestas y el procedimiento a seguir en tal caso. De lo contrario, se crea anarquía en el lugar de trabajo, comprometiendo el orden necesario que debe imperar. Debe haber por tanto, un poder sancionador que responda a la necesidad real de la empresa, de forma que se evite cualquier manifestación arbitraria del empleador, en procura de proteger al trabajador de la aplicación desmedida de la facultad disciplinaria otorgada a aquél.

En ese orden de ideas, conviene señalar la importancia del principio de la buena fe para solucionar los eventuales conflictos que surjan producto de la relación laboral entre las partes. En tal sentido, el poder jerárquico por medio de sanciones llamadas disciplinarias, permite mantener el orden interno en la empresa, exigiendo una conducta correcta en el desempeño del trabajo, en virtud del principio de la buena fe laboral, caso contrario, el ejercicio punitivo aplicando penalidades a los trabajadores que quebranten el orden y perjudiquen los intereses del empleador, se hace necesario. Al respecto, CARLO LEGA afirma

“...en esta misma línea, el poder disciplinario deriva del deber de buena fe: conforme a él, las partes deben comportarse en modo no sólo de facilitar, sino, con mayor razón, de hacer posible la prestación, por lo que, aun si no estuviere expresamente prevista la obligación de someterse a un poder disciplinario del empresario, las partes estarían obligadas a un comportamiento de buena fe en el sentido de no lesionar el orden interno de la empresa (o en todo caso de la organización del trabajo) según las costumbres que consideran el vínculo disciplinario enraizado en la relación de trabajo.”⁶⁷

⁶⁷ CARLO LEGA, “**El poder disciplinario del empresario**”, Milán, Editorial Bodeux, 1986, p. 125.

Es claro que al igual que el *ius variandi*, el ejercicio de la potestad disciplinaria conferida al empleador tiene límites. Aún cuando son diversos los criterios doctrinales respecto a las categorías de los límites impuestos al poder disciplinario, resulta útil para la exposición de este tema, señalar al menos los relacionados con la proporcionalidad, la inmediatez, la racionalidad, la no discriminación y el llamado *non bis in idem*. Así, el límite de la proporcionalidad refiere a la necesaria proporcionalidad⁶⁸ entre la falta cometida y la sanción impuesta, situación que en la práctica no parece aplicarse de tal forma, por cuanto las transgresiones parecen ser mayormente dimensionadas por el empleador en perjuicio del trabajador, aspecto que contrasta con el principio de la buena fe laboral.

El límite de la inmediatez⁶⁹ tiene que ver con el tiempo transcurrido para sancionar la falta desde que el empleador o su representante tuvieron conocimiento de los hechos o desde que se dio la causa para la separación del trabajador. Por su parte, el límite de la racionalidad exige la aplicación de las sanciones siguiendo criterios razonados, es decir, la pertinencia es un criterio que debe imponerse en

⁶⁸ Se debe analizar el caso concreto del incumplimiento, para lo cual se puede revisar el contexto de la falta, los antecedentes del trabajador, su nivel jerárquico dentro de la empresa, la experiencia, la antigüedad y el daño real o eventual sufrido por la empresa, sin perjuicio de analizar otros aspectos que se consideren útiles y oportunos en virtud del principio de la buena fe y la equidad.

⁶⁹ Al respecto, el artículo 603 del Código de Trabajo establece literalmente:
“Artículo 603.- Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.”

el momento de valorar y adecuar la sanción de frente al incumplimiento, para lo cual ha de tenerse en cuenta los aspectos particulares del caso en concreto. Al respecto RODRÍGUEZ MANCINI señala:

“La aplicación de las sanciones debe adecuarse a criterios racionales, evitando pasar bruscamente de la indulgencia al rigor, de la benignidad a la exigencia estricta. Por eso se exige, a veces, una progresión en las sanciones...”⁷⁰

El poder disciplinario comprende de igual forma la no discriminación, es decir, procurar un trato igualitario, consistente y uniforme respecto a la aplicación de sanciones a los trabajadores ante el incumplimiento de los deberes que impone la relación laboral, e incluso, un trato igualitario entre los trabajadores ante los hechos que se les atribuyen, es decir, igualdad de trato en igualdad de condiciones.

Por último, el principio del *non bis in idem* implica la prohibición de sancionar dos veces la misma falta, en materia laboral, dicho límite supone además la negativa de acrecentar una sanción impuesta, salvo que se logre demostrar la existencia de nuevos elementos que se incorporan al conocimiento del empleador o su representante y que haga necesaria la revisión de éstos por haber sido ignorados en la valoración del caso.

⁷⁰ RODRÍGUEZ MANCINI (Jorge), **Op. Cit.**, p. 64.

En resumen, la doctrina jurídica laboral es pacífica, consistente y congruente con el hecho de que el concepto jurídico de potestad disciplinaria conlleva la posibilidad o permiso jurídico del empleador o su representante para actuar, por medio de sanciones llamadas disciplinarias, con el fin de mantener el orden interno en el centro de trabajo y exigiendo una conducta correcta en el desempeño del trabajo, en él se comprende también una función de vigilancia y fiscalización.

Se justifica entonces un poder que sea efectivo y que tenga la finalidad de evitar abusos y mantener el orden dentro del centro de trabajo, en ese sentido, el poder disciplinario existe por el simple hecho de que el trabajador puede que en algún momento de la relación laboral atente contra los deberes a que se encuentra obligado con respecto a la misma, en cuyo caso la ley permite los medios necesarios o útiles que no estén jurídicamente prohibidos.

Sin perjuicio de lo anteriormente dicho, en términos generales, el límite del poder disciplinario son los derechos del trabajador, en cuanto persona y en cuanto a trabajador, de manera que en el ejercicio del poder jerárquico, poder directivo y poder disciplinario, en su orden, deben respetarse las barreras impuestas por el ordenamiento jurídico a fin de garantizar ciertos derechos e intereses de los trabajadores que se estiman merecedores de tutela. Lo anterior cobra especial trascendencia ante la actuación punitiva del empleador, producto del incumplimiento de los deberes que impone la relación laboral al trabajador.

TITULO SEGUNDO. EL CONTENIDO ÉTICO DEL CONTRATO LABORAL

Al analizar el contenido de la relación laboral la doctrina mayoritariamente suele referirse a dos aspectos importantes, estos son: el carácter patrimonial y el carácter ético del contrato de trabajo. El primero de ellos alude a las prestaciones a que se obligan las partes contractuales, en la cual el trabajador pone a disposición del empleador su fuerza de trabajo, mientras que este último se obliga a remunerar periódicamente la capacidad física e intelectual de aquel. Las obligaciones y deberes que se derivan de las prestaciones recíprocas, así como las consecuencias que resultan del contrato de trabajo, en virtud de la bilateralidad de éste, se encuentran recogidas en diferentes fuentes normativas⁷¹.

El segundo aspecto se ocupa del contenido ético del contrato laboral, el cual involucra una serie de valores que se relacionan directamente con los principios de la buena fe y la equidad, ello por cuanto la relación laboral no se limita a una simple relación de intercambio de prestaciones, por el contrario, el carácter personal que reviste dicha relación jurídica exige una tutela particular por parte del ordenamiento jurídico, en procura de regular los derechos y obligaciones de patronos y trabajadores con ocasión del trabajo.

⁷¹ Complementan e implementan la relación laboral lo dispuesto por el Código de Trabajo y demás leyes supletorias y conexas, v.gr. Código Civil en lo que refiere a la Teoría de Contratos, asimismo, las estipulaciones expresadas en el contrato de trabajo, los usos, costumbres y los principios de la buena fe y la equidad.

Como se sabe, el contrato de trabajo impone una serie de deberes y obligaciones a las partes, entre ellos los que tienen un contenido eminentemente ético. No cabe duda, que la relación de trabajo precisa de la confianza entre las partes, misma que está impregnada de conceptos jurídicos indeterminados v.gr. honradez, lealtad, fidelidad, compromiso, honestidad y buena fe, y que adquieren sentido dentro de un contexto determinado.

No obstante, es claro que el examen del contenido ético del contrato de trabajo es un aspecto complejo, que no es posible conocerlo únicamente desde una perspectiva de derecho, por el contrario, su tratamiento debe estar relacionado con aspectos de orden moral o ético que producen importantes consecuencias jurídicas en la aplicación del caso concreto. En virtud de lo anterior, en el primer capítulo se estudia la “Ética laboral y contenido ético del contrato de trabajo” y posteriormente, en el capítulo segundo se examinan las “Causas para el ejercicio del justo despido por violación al contenido ético del contrato de trabajo”.

CAPITULO I. ÉTICA LABORAL Y CONTENIDO ÉTICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Se parte de la idea general de que todo trabajo es un derecho que dignifica y enaltece a la persona, permite la realización del individuo, brinda seguridad a la familia y debe ser justamente retribuido, en razón de la contribución al desarrollo de la sociedad.

Debe tenerse en cuenta que el verdadero sustento de una actividad laboral es la condición de persona de quien la ejecuta. En el momento en que se separa nuestra humanidad del trabajo es cuando se termina privilegiando únicamente lo económico y lo material, y engendrándose una alienación en la que el trabajo se vuelve una simple mercancía. En suma, a través del trabajo cada individuo, de acuerdo con su vocación y aptitudes, se transforma a sí mismo y a la realidad existente, proyectándole sus valores humanos.

En el campo del Derecho Laboral, al tener el trabajo una dimensión social, que se anticipa a la dimensión individual del trabajador, se presentan una serie de normas que por lo general, no se encuentran escritas, sin embargo, se presume su existencia; éstas son las normas que orientan la ética laboral. Sus postulados pueden enunciarse de diversa manera, así la doctrina comúnmente se refiere a guardar fidelidad, lealtad, probidad y compromiso a la empresa, al empleador y a

los representantes de éste; dirigirse con respeto y consideración ante los sujetos que intervienen en la relación laboral; evitar la competencia desleal guardando el secreto profesional; inspirar confianza y actuar de buena fe, entre otros. En relación con aspectos como los apuntados es que se desarrolla en el presente capítulo el tema de la ética laboral y el contenido ético del contrato de trabajo.

SECCION I. ÉTICA LABORAL Y DERECHO DEL TRABAJO

Las relaciones entre la Ética y el Derecho del Trabajo han tenido hasta el presente, al menos en la bibliografía del Derecho Laboral, poco tratamiento, tanto a nivel nacional, como a nivel internacional, salvo algunas pocas excepciones.⁷² No obstante, en este apartado se abordan aspectos generales que tienen que ver con la situación de la Ética en el mundo del trabajo.

El trabajo en tanto ocupación nos plantea un dilema ético sobre formas de proceder. Es difícil elaborar un análisis filosófico sobre qué es ético y qué no lo es en el ámbito laboral, sin embargo, jurídicamente existen conductas impropias que

⁷² Ver MANTERO , (Ricardo), **“Ética y relaciones laborales”**, en Revista Judicatura, Montevideo, Editorial Universidad Ltda., 1999, N° 40. En el mismo sentido, ERMIDA URIARTE (Oscar), **“Ética y Derecho del Trabajo”**, En IUSLabor Revista Electrónica, Montevideo, 2006, No. 01, sitio web: <http://www.upf.edu/iuslabor>; FERNANDEZ BRIGNONI, (Hugo), **“El contenido ético del concepto de trabajo”**, en Grupo de los Miércoles, “Veinte Estudios laborales en memoria de Ricardo Mantero Alvarez”, Montevideo 2004, y CORTINA, (Adela), **“Ética de la empresa”**, 5ª Edición, Madrid, Editorial Tecnos, 2000.

no tienen dobles lecturas y que suceden a menudo en los centros de trabajo. Más allá de lo discutible que resulta decir qué es lo “bueno” y qué es lo “malo”, el individuo forma sus parámetros de comportamiento a partir de sus propios valores, los que le permiten determinar si su conducta es correcta o no.

En ese sentido, el trabajo -desde el ámbito moral- está sujeto a las reglas y valoraciones que le den un individuo y toda una sociedad. Por lo tanto, al ser el trabajo un acto humano, puede que el comportamiento que conduce a su ejecución sea considerado “bueno” o “malo”, dependiendo de varios factores.

Ahora bien, es fácil pensar que, si algún comportamiento inadecuado del trabajador puede conducir a un fin desfavorable, se hace necesario regularlo mediante normas y leyes aplicadas al trabajo, para así establecer las reglas de Derecho que permitan guiar el comportamiento del trabajador, lo dicho se refiere a la ética aplicada al trabajo. Aquí ya se habla del ámbito moral que relaciona al individuo con el trabajo, y por obvias razones no pueden ser separados sin causar un desequilibrio en la realidad social. Tomando lo positivo de esta lógica natural, en esta Sección se estudia lo relacionado con la Ética Laboral y el Derecho del Trabajo.

A. Ética de la relación de trabajo como ética del trabajador y del empleador

Desde nuestro punto de vista, se advierte la necesidad de la Ética en las relaciones de trabajo, en razón de una crisis moral que se evidencia en el mundo laboral, producto de múltiples razones, entre ellas la precariedad laboral, la imposición de prácticas laborales injustas, la presencia de comportamientos deshonestos, la falta a la lealtad laboral, y con un carácter mucho más general, un ambiente laboral en el cual importa cada vez más el objetivo alcanzado y no el medio por el cual el mismo se obtiene, aspectos que inciden directamente en los fundamentos éticos del Derecho del Trabajo y en el sistema de relaciones laborales.

Como contraparte de lo mencionado, algunos autores⁷³ afirman los criterios éticos de la relación de trabajo, asociados con aspectos de estabilidad laboral, continuidad, responsabilidad y compromiso para con el trabajo, trascendencia⁷⁴ y en general, aquellos aspectos que tiendan a alejar la práctica laboral de la mercantilización del trabajo. En ese sentido, ERMIDA URIARTE afirma

⁷³ Ver ACKERMAN, (Mario), “**Las reformas laborales en la Argentina y el culto de la fugacidad**”, en Revista Derecho Laboral, Montevideo 1995, t. XXXVIII N° 178, p. 279.

⁷⁴ ERMIDA URIARTE (Oscar), **Op. Cit. señala:** “*La trascendencia, entendida como valor ético, supone la responsabilidad o la responsabilización con algo externo a sí mismo, fundamentada científicamente por Einstein en la pertenencia al todo.*”

“En efecto, las relaciones laborales son vínculos que suponen una ética y que funcionan de acuerdo a ella o la contradicen.”

Ahora bien, de la concepción ética del trabajo como virtud o valor se deduce la noción de buen trabajador, la que, como es evidente, tiene un contenido ético fundamental. A partir de esta concepción es que se derivan una serie de deberes y principios jurídicos asumidos por el Derecho del Trabajo en la relación de trabajo. En tal sentido, el deber de trabajar se encuentra impregnado del principio de buena fe en la ejecución del trabajo, el cual se articula con esa misma noción de buen trabajador. Así, los deberes de lealtad, colaboración y fidelidad tienen el mismo fundamento, tanto como la prohibición de competencia desleal (sea durante o aún después, por cierto tiempo y en ciertas circunstancias, de la relación de trabajo), aspectos que serán analizados en el capítulo siguiente.

Como contraparte, las justas causas de despido y la noción de mala conducta responden igualmente a un contenido ético, lo mismo que la sujeción del trabajador a las sanciones disciplinarias aplicadas por el empleador y la subordinación. Sin embargo, baste por ahora indicar que la relación laboral es al mismo tiempo una relación recíproca de cooperación, de lealtad que apunta a sostener una relación de estabilidad en el empleo. En ese sentido MONTROYA MELGAR señala

“Si observamos conjuntamente la finalidad protectora y de realización de la justicia social propia del Derecho del Trabajo, la desigualdad de las partes, la implicación personal del trabajador en la ejecución de la relación de trabajo y la continuidad o durabilidad de las relaciones de trabajo, apreciaremos la especial importancia del contenido ético de la relación de trabajo, que es diferente al contenido ético de un contrato de ejecución instantánea, por ejemplo, la compraventa de un bien. Es que, precisamente, en la relación de trabajo no se está ante una transacción instantánea sino ante una relación continua, permanente, en la cual además, la prestación principal es personalísima y prácticamente imposible de separar de la propia persona del trabajador.”⁷⁵

Ahora bien, interesa indicar que el contenido ético de la relación de trabajo se manifiesta en obligaciones recíprocas de las partes que se dan antes, durante y después de la ejecución de la relación de trabajo. Así, el contenido ético de las obligaciones del empleador y de las correlativas obligaciones y derechos del trabajador en la etapa precontractual es indudable. De hecho, BARRETO GHIONE refiriéndose a dicha responsabilidad señala

“La misma es clara en materia de selección de personal, donde rige por ejemplo, el principio de no discriminación, y donde inclusive pueden aparecer obligaciones relacionadas con la formación profesional. Más aún, la doctrina ha discutido la existencia o no, de parte del trabajador, de un “derecho a mentir”, del aspirante en ocasión de las entrevistas de selección.”⁷⁶

Así como hay obligaciones jurídicas de contenido ético precontractuales, también las hay o puede haberlas en la etapa poscontractual, esto es, después de

⁷⁵ MONTOYA MELGAR, (Alfredo), **“La buena fe en el Derecho del trabajo”**, Madrid, Editorial Tecnos, 2001, p. 44.

⁷⁶ BARRETO GHIONE, (Hugo), **“La obligación de formar a cargo del empleador”**, Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2001, p. 73.

terminada la relación de trabajo. La prohibición de competencia desleal en una actividad similar y bajo determinada circunstancia, cuando procede, solo es admisible si dicha actividad tiene una connotación ética negativa, con resultados perjudiciales para la empresa o para el anterior empleador.

En la etapa de ejecución del contrato, la buena fe en tanto principio general del derecho y del Derecho del Trabajo en particular, se encuentra obviamente vinculado con la Ética, es en esta etapa donde es más evidente su fundamentación moral, es decir, la obligación contractual de buena fe en la ejecución del contrato. Son varias las derivaciones de esa obligación de ejecución de buena fe del contrato de trabajo, que pueden percibirse en las obligaciones de las partes, ellas son en primer lugar el denominado deber de fidelidad del trabajador y en segundo lugar, las faltas del empleador a su obligación de cumplir de buena fe el contrato de trabajo.

Respecto al deber de fidelidad, no es necesario abundar, por bien conocido y haber sido desarrollado en el Título Primero de esta investigación, en el apartado titulado “Deber de fidelidad y el contrato de trabajo”. No obstante, interesa solamente reafirmar que el deber de fidelidad en la ejecución del contrato de trabajo es una obligación recíproca, pese a que tradicionalmente se ha formulado como una obligación unilateral del trabajador. En ese sentido, MONTROYA MELGAR señala

“...la proclamación de la existencia de un deber de lealtad del empleador, parte del supuesto de que la buena fe no puede ser sino recíproca y que por tanto es indispensable formular la existencia de un deber de cooperación o fidelidad del empleador ante el trabajador. ¿En qué consistiría una base mínima de este deber de lealtad del empleador? Consistiría por lo menos en dar ocupación; en que se trate de una ocupación efectiva y apropiada a las calificaciones y demás particularidades del trabajador; incluiría asimismo, la obligación de procurar o facilitar la adaptación del puesto de trabajo al trabajador y no viceversa, y la obligación de diligencia en el cumplimiento de las obligaciones típicas, tales como las de pago del salario, información y entrega de certificados.”⁷⁷

En esta línea, diversos autores han destacado, entre las obligaciones de ejecución de buena fe del contrato de trabajo, el deber del empleador de capacitar⁷⁸. La obligación de formar, a cargo del empleador, a veces se presenta como una modalidad o complemento del cumplimiento de buena fe de otras obligaciones del empleador o del ejercicio de ciertas facultades, mientras que otras veces constituye un deber autónomo pero fundado en la buena fe, por ejemplo cuando en la relación de trabajo se establece que los trabajadores tienen derecho a la promoción y formación profesional en el trabajo.

Ahora bien, hay faltas del empleador que reconocen un sustrato ético vinculado con la obligación de buena fe en la ejecución del contrato. Así por ejemplo, la prohibición del acoso u hostigamiento sexual en el trabajo como violación de la

⁷⁷ MONTOYA MELGAR, (Alfredo), Op. Cit., p. 56.

⁷⁸ Por ejemplo, siguiendo a BARRETTO GHIONE cuando se refiere a “la obligación de capacitar apropiadamente cuando se introduce una variante en la prestación del trabajo, que requiere de una cierta calificación para poder desempeñarse en la nueva tarea.” (Op. Cit. , p. 103).

buena fe contractual. Del mismo modo, la contratación de trabajadores en la modalidad de contratos ocasionales o de trabajo temporal (nuestra jurisprudencia los ha llamado “contratos a fraude de ley”), contratos de servicios o de obra, cuando en realidad se trata de una relación laboral a tiempo indefinido, aspectos que constituyen faltas del empleador a su obligación de cumplir de buena fe el contrato de trabajo, consecuentemente, una violación a las disposiciones del Código de Trabajo.

B. Micro ética laboral

A los efectos de este trabajo de investigación, la significación de la micro ética laboral se encuentra referida a la existencia de conductas concretas, supuestas y deseables, a menudo recogidas, inducidas o impuestas por el Derecho, con especial referencia a los sujetos de la relación de trabajo (empleador y trabajador), al contrato o relación individual de trabajo y a las relaciones colectivas de trabajo.

En el mismo sentido, ERMIDA URIARTE señala

“Hay conductas supuestas por el ordenamiento jurídico. Si esa conducta deja de verificarse, la norma pierde legitimidad y sentido ético. Hay otras conductas que son deseables o esperables: la norma trata de imponerlas, de promoverlas y eventualmente llega a sancionar en caso de que no se verifique el comportamiento esperado.”⁷⁹

⁷⁹ ERMIDA URIARTE (Oscar), Op. Cit. p. 5.

La micro ética laboral se encuentra referida a la ética del trabajo como ética del trabajador, aspecto analizado en el apartado precedente, al igual tiene su fundamento en la ética de la empresa y del empleador. Al respecto, conviene señalar que en la estructura tradicional del Derecho del Trabajo, así como hay una Ética del trabajador, hay también una Ética del empleador. Para avanzar en este plano, aún cuando el énfasis de esta exposición recae en la Ética del trabajador, se puede decir solamente que la Ética de la empresa así como la del empleador varía según la finalidad de la empresa, sea ésta generar lucro o bien que la finalidad de la empresa es la producción de bienes y servicios sin necesariamente buscar una ganancia pecuniaria.

Respecto a lo anterior, es fácil deducir que la Ética de la empresa o del empleador puede estar dada por valores internos o propios de la empresa, definidos a partir de la función trascendente o de la misión de la empresa ante la sociedad, si la tiene. En todo caso, es posible -en tanto haya una Ética de la empresa y del empleador- postular la existencia de una serie de obligaciones y responsabilidades éticas empresariales en el campo laboral, como por ejemplo, el deber de producir tendiendo a la satisfacción de necesidades, el deber de dar empleo digno y apropiado a la calificación del trabajador, deber de lealtad del empleador al trabajador, y en términos generales, respetar las normas laborales y los derechos del trabajador.

Es posible concluir en este punto que la existencia de una Ética de la empresa, permite sistematizar las obligaciones laborales del empleador a partir de la definición de esa Ética, y ello es así en nuestro medio a partir de los códigos de conducta de las empresas, y más ampliamente lo que se ha dado en llamar “responsabilidad social de la empresa”. Asimismo, el principio de primacía de la realidad, tan propio del Derecho del Trabajo, es aplicado como un correctivo ético de la actitud empresarial, cuando el empleador esconde una realidad en perjuicio del trabajador y en violación de sus deberes éticos.

En la micro ética laboral se halla comprendida la Ética de las relaciones colectivas de trabajo, donde lo mismo que en materia de ejecución de buena fe del contrato de trabajo, con más evidencia aflora el fundamento ético de algunos institutos. La prohibición de las prácticas desleales y de los actos de injerencia, tanto como la de los actos antisindicales, denotan desde su propia formulación verbal el sustrato ético que las fundamenta. Y es interesante destacar que aún siendo el de las relaciones colectivas el terreno donde a su vez más aflora la esencialidad del conflicto, igual subyace junto a éste una ética. En ese sentido, hay formas leales de abordar el conflicto, de negociar y de actuar.

La obligación de negociar, uno de los requisitos fundamentales para la existencia de una negociación colectiva, responde claramente a una preocupación ética que se pone más en evidencia cuando esta obligación implica negociar de buena fe.

En cuanto al derecho de información, aunque de una manera menos obvia, responde a fundamentos éticos, es decir, este derecho se ubica en el ámbito de la negociación colectiva por cuanto es uno de los requisitos básicos para que pueda haber negociación, además, prevalece el derecho de información en el contrato o relación individual de trabajo, así el empleador está obligado a informar al trabajador de una serie de condiciones de trabajo, de sus derechos y obligaciones; finalmente, el derecho de información también se da en las instancias de participación. En este último aspecto, ERMIDA URIARTE apunta

“...el derecho de información, como una forma menor de participación, podría encontrar su fundamento ético en la denominada “Ética comunicativa” de Karl Apel y Jurgen Habermas, según la cual el individuo o el grupo no podrían examinar por sí solos los modos de obrar cuestionados, sino en un análisis con los afectados. De tal forma, sólo podrían ser válidas aquellas normas que pudieran recibir la aprobación de todos los afectados a través de una argumentación en la que se exigiera la adopción de roles ideales. Así, en la Ética comunicativa permanecería presente el requisito kantiano de universalización de las normas, pero la razón encargada de analizar dicha universalización sería “una razón dialógica”⁸⁰.

Recapitulando, de cualquier modo en el derecho de información hay un sustrato ético que tiene que ver con la buena fe en las relaciones individuales, con la buena fe en las relaciones colectivas y con el derecho del trabajador a estar al tanto de la realidad de la empresa en la cual trabaja.

⁸⁰ ERMIDA URIARTE (Oscar), Op. Cit. p. 13.

C. Macro ética laboral

La Macro ética laboral, se refiere al sistema de relaciones laborales y al Derecho del Trabajo en su conjunto y no a alguno de sus institutos, aspecto que marca la diferencia con la Micro ética laboral analizada en el apartado precedente. En tal sentido, la Macro ética procura el cabal funcionamiento del sistema de relaciones laborales ajustado a valores éticos; además, busca que el ordenamiento jurídico laboral cumpla de manera efectiva con la protección de la parte débil en la relación de trabajo y la búsqueda de la paz y la justicia social.

De conformidad con lo señalado, un sistema de relaciones laborales puede dar cuenta de la vigencia de variables tales como el de la igualdad, la justicia, el consenso, el respeto de los derechos humanos, la garantía de condiciones de trabajo mínimas y trabajo decente⁸¹. Sobre la garantía de condiciones de trabajo mínimas, la función básica del Derecho Laboral responde claramente a un fundamento ético, mismo que se encuentra recogido en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo⁸², que señala expresamente la necesidad

⁸¹ Para la OIT la noción de trabajo decente denota una clara preocupación ética que remite al contenido del Derecho del Trabajo y una preocupación por la calidad y cantidad del empleo. Es así que se ha definido al trabajo decente como un trabajo productivo, en el cual se respeten los derechos, y en el cual se goce de protección social.

⁸² El mandato de Organización Internacional del Trabajo señala: *“La OIT formula normas internacionales del trabajo, que revisten la forma de convenios y de recomendaciones, por las que se fijan unas condiciones mínimas en materia de derechos laborales fundamentales: libertad sindical, derecho de sindicación, derecho de negociación colectiva, abolición del*

de garantizar condiciones de trabajo equitativas, para así hacer efectiva la justicia social, la que a su vez se considera requisito indispensable de la paz. Y también, la noción de trabajo decente, lanzada y promovida por la OIT desde 1999, que alude a condiciones de trabajo dignas, denuncia en su propia denominación un fundamento ético que no es necesario explicar, pero que responde a una necesidad ética en los sistemas de relaciones laborales.

Ahora bien, la propia razón de ser y finalidad del Derecho Laboral señalan con claridad su contenido ético básico: justicia, equidad e igualdad. Ese contenido ético y esa finalidad fundamentan o son consecuencia de los principios básicos de Derecho del Trabajo o de las bases de esta disciplina, así como de los institutos generales que la inspiran en su totalidad. Entre esos principios básicos de evidente contenido ético, se destaca aunque de manera somera, entre otros, el principio de justicia social, del cual derivan las nociones de equidad, protección, igualdad y desmercantilización del trabajo; la noción de orden público laboral, el respeto de los derechos humanos, y el ya referido principio general de la buena fe.

Respecto del contenido ético del Derecho Laboral, enunciado anteriormente mediante los principios de justicia social, equidad, protección e igualdad, ERMIDA URIARTE sostiene

trabajo forzoso, igualdad de oportunidades y de trato, así como otras normas por las que se regulan condiciones que abarcan todo el espectro de cuestiones relacionadas con el trabajo.”

“De conformidad con la Constitución de la OIT, no hay paz sin justicia social. La finalidad de la legislación nacional e internacional del trabajo es apuntar a la realización de la justicia social, para lo cual es necesario garantizar, como expresamente establece el mencionado documento, la vigencia de condiciones de trabajo equitativas. De esta simple formulación emerge el principio protector, razón de ser del Derecho del trabajo (al punto tal que en una formulación sintética podría sostenerse que él es el único principio de este ordenamiento jurídico, del cual derivan todos los demás), y el principio de igualdad, objetivo del Estado social de Derecho, del cual el Derecho del trabajo y de la seguridad social es un instrumento cardinal.”⁸³

Partiendo de los valores específicos del Derecho del Trabajo, insertos en la escala general de valores de la humanidad, parece claro que estos valores derivan del gran principio ético de la dignidad del ser humano. Es de ese valor central y general que deriva el valor de la justicia, por el cual el Derecho del Trabajo recurre a la protección o tutela de la parte más débil de la relación laboral y es a través de esta misma protección o tutela que procura la realización de la igualdad. De tal forma que, cuando la protección apunta a la igualdad, no solo se está realizando el valor superior de la dignidad sino que también el de la justicia.

En la misma dirección, otro principio central del Derecho del Trabajo, formulado en la Constitución de la Organización Internacional del Trabajo y posteriormente reformulado en la actual versión de la Declaración de Filadelfia: “el trabajo no es una mercancía”. Está muy claro que este es un precepto ético, en virtud de que el trabajo no debe ser tratado como una mercancía. Por eso, la filosofía del Derecho

⁸³ ERMIDA URIARTE (Oscar), Op. Cit. p. 15.

del Trabajo y la de la no mercantilización del trabajo humano, apuntan a la realización en el ámbito laboral, de la gran virtud ética de la dignidad humana.

Respecto a la noción de orden público laboral, como se sabe, el orden público está constituido por aquellas normas imperativas e indisponibles que consagran derechos, principios y valores básicos de la comunidad. Dentro de esa noción general de orden público se ubica, con bastantes particularidades, el denominado orden público laboral u orden público social, constituido por las normas laborales que en atención a la realidad que regulan, funcionan de manera especial en procura de la protección del trabajador: condición más beneficiosa y norma más favorable. Como señala GARMENDIA ARIGON este carácter imperativo y/o de orden público del Derecho del Trabajo

“...aporta un inestimable componente ético a la disciplina, que queda ubicada así en una dimensión conceptual superior a la meramente dimanante de la normativa legal positiva”⁸⁴

En efecto, el orden público laboral constituye un componente ético fundamental del Derecho del trabajo, precisamente por el sentido imperativo e irrenunciable, el cual se encuentra consagrado en todas y en cualquiera de las normas laborales, pero sobre todo y muy especialmente en aquellas que reconocen derechos humanos o fundamentales y, particularmente, en las normas constitucionales e

⁸⁴ GARMENDIA ARIGON, (Mario), **“Orden público y Derecho del trabajo”**, Montevideo, Editorial FCU, 2001, p. 100.

internacionales que por su jerarquía están por encima del resto de las normas nacionales. En ese sentido, BARBAGELATA señala

“...se está reconociendo la existencia de un orden público laboral internacional, de un conjunto de derechos fundamentales, parte de los cuales son derechos laborales que pertenecen a la categoría del jus cogens, tendiente a constituir un Derecho Universal de los Derechos Humanos: el conjunto de derechos laborales contenidos en los grandes pactos y declaraciones de derechos humanos (orden público internacional laboral), en la parte dogmática de las constituciones (orden público nacional laboral) y en el bloque de constitucionalidad, en el cual se produce una sinergia entre el Derecho constitucional y el Derecho internacional en materia de derechos humanos.”⁸⁵

Como se aprecia, este conjunto de derechos laborales indisponibles y de nivel superior, por ser parte de los derechos humanos y derechos fundamentales ostenta el fundamento ético mismo del Derecho del Trabajo. Más aún, los derechos humanos en su conjunto, responden a un claro fundamento ético que es la dignidad humana y la justicia; es ese valor supremo de la dignidad humana y la justicia el que exige la igualdad de condiciones entre los seres humanos.

Finalmente, la buena fe como principio básico de evidente contenido ético informa a todo el Derecho, y por tanto, también al Derecho Laboral como requisito en la ejecución de las obligaciones y en la ejecución del contrato individual de trabajo. El principio general de buena fe, como se ha mencionado, forma parte del

⁸⁵ BARBAGELATA, (Héctor-Hugo), “**El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales**”, en Revista Derecho Laboral, Montevideo 2004, t. XLVII N° 214, p.. 213.

componente ético del Derecho, al punto de constituir uno de los “criterios éticos de validez jurídica”⁸⁶. Así, la buena fe tiene una conexión directa con la Ética, aspecto que no requiere mayor referencia de nuestra parte que la que se ha desarrollado en el Título Primero de este trabajo de investigación, baste con decir aquí que para el Derecho Laboral, la buena fe y la Ética a la que aquella responde, tienen una importancia especial, en atención a la finalidad protectora y de justicia social del Derecho Laboral, a la ya referida implicación personal del trabajador, a la durabilidad de la relación de trabajo y a la desigualdad de las partes.

En efecto, es la constatación de la desigualdad de las partes en la relación de trabajo y de la inevitable implicación personal del trabajador en la ejecución de la misma, la que impone como un imperativo ético la finalidad protectora del Derecho del Trabajo y la preferencia por la duración o continuidad de la relación laboral.

⁸⁶ MONTROYA MELGAR, (Alfredo), Op. Cit. , p 10.

SECCION II. NOCIONES GENERALES DEL CONTENIDO ÉTICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Afirmándonos en la legislación laboral, nuestro Código de Trabajo define en su artículo 18 el contrato individual de trabajo⁸⁷. Así, en el contrato de trabajo deben distinguirse tres factores concurrentes, cada uno de los cuales representa una parte de su contenido: el contenido patrimonial⁸⁸, el contenido de naturaleza jurídico-instrumental⁸⁹ y el contenido ético-jurídico, aspecto éste en el cual se centra nuestra exposición.

El contenido ético implica que el contrato de trabajo no solo representa un intercambio de servicios por remuneraciones; tiene un profundo contenido personal, de carácter ético-jurídico, cuyo fundamento general y último reside en que individuos se vinculan en una relación de carácter jurídico-personal, que se presume estable y continua, tras la consecución de un fin en común, cual es la producción de bienes o servicios para la sociedad.

⁸⁷ *“Artículo 18.- 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 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.”*

⁸⁸ El contenido patrimonial se encuentra inserto en el contrato y es el referido al intercambio de remuneraciones por servicios.

⁸⁹ Se refiere a los derechos y obligaciones que ligan a las partes, es decir a la convención por la cual el empleador y el trabajador se obligan recíprocamente, éste a prestar servicios personales bajo dependencia y subordinación del primero, y aquel a pagar por estos servicios, una remuneración determinada.

Son múltiples y variadas las obligaciones y derechos que integran este contenido. Desde esa perspectiva, nacen los deberes recíprocos del contenido ético del contrato de trabajo, entre los que destacan el respeto, dignidad, probidad, diligencia, colaboración, buena fe contractual, confianza, honestidad, honradez y los deberes de lealtad y fidelidad; éstos son los que en la práctica resultan más fáciles ver transgredidos, pudiendo generar tanto daños patrimoniales como morales.

En este aspecto se habla de vinculaciones jurídicas fundamentalmente morales que se establecen en nuestra legislación, o bien se deducen de la premisa que ordena que los contratos deben ejecutarse de buena fe y que obligan no sólo a lo que en ellos se expresa, sino a las consecuencias que -de la equidad, el uso, la costumbre o la ley⁹⁰- se deriven naturalmente de ellos o nacen directamente de esa obligación.

El contenido ético es deducible de la ley, de los principios del Derecho Laboral y de la interpretación de las normas laborales, especialmente las relativas a la terminación del contrato de trabajo, no obstante, existe discusión -en doctrina como en jurisprudencia- respecto a su contenido tácito y expreso, razón por la que se analiza en esta sección aquellos aspectos que permitan precisar su contenido y contribuir -a partir de este trabajo de investigación- con su estudio.

⁹⁰ Artículo 19, Código de Trabajo, Op. Cit.

A. Concepto

Intentar la definición de un concepto, por lo general, lleva implícito el riesgo de realizar una proposición que quizá pueda resultar amplia o restrictiva, respecto a los caracteres genéricos y diferenciables. Por tal razón, para el análisis sistemático de este concepto, conviene referirse primero a diferentes aspectos que permitan dimensionar el objeto de estudio, para posteriormente, plantear la formulación del concepto.

Como primer aspecto de interés es necesario apuntar que el contrato de trabajo es mucho más que el intercambio de prestaciones, en la cual el trabajador se obliga a poner a disposición del empleador su capacidad física e intelectual a cambio de una remuneración periódica, la cual debe ser satisfecha por aquel. Precisamente el carácter personal de esta relación jurídica la coloca en una posición más compleja que el simple intercambio de prestaciones con un contenido meramente económico.

Se sabe que todo contrato de trabajo tiene un contenido ético que le impone obligaciones especiales a las partes contratantes, es decir, el contrato de trabajo se complementa y sustenta con una serie de valores que se derivan de los principios de la equidad, la justicia y de la buena fe. En efecto, el principio de la buena fe, el cual exige que la relación de trabajo deba desarrollarse con una

confianza recíproca y permanente entre las partes, es comprensivo -como se mencionó- de los deberes de honestidad, honradez, lealtad, fidelidad, respeto, dignidad, probidad, diligencia y colaboración en la relación jurídica. Dichos deberes, ha dicho la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, se pueden agrupar en el denominado contenido ético del contrato de trabajo, así declarado en numerosas sentencias, entre ellas la siguiente:

“La lealtad y la fidelidad constituyen deberes que conforman el “contenido ético del contrato de trabajo”, debido a que aunque este tipo de convenio se origina en un hecho económico, no puede condensarse exclusivamente en derechos y deberes patrimoniales, ya que ligados a ellos se encuentran vínculos de orden moral y espiritual, que no es posible desconocer.”⁹¹

Según se quiera ofrecer una concepción precisa del contenido ético del contrato de trabajo, no se puede obviar tomar como referencia algunas fuentes normativas, entre ellas los principios generales del Derecho, las normas jurídicas del Código de Trabajo -cuerpo normativo a partir del cual se hallan suficientes elementos para tal elaboración- en particular el artículo 19 de nuestro Código de Trabajo, o bien, encuadrar su definición con apoyo en la interpretación -que sobre este concepto- ha ofrecido la jurisprudencia nacional o ha desarrollado la doctrina laboral.

⁹¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 104 de las 11:30 hrs. del 22 de abril de 1998.

Así, el desarrollo conceptual del contenido ético del contrato de trabajo, para la doctrina mayoritaria al igual que para la jurisprudencia, gira en torno a las ideas de lealtad y fidelidad, que califican como indispensables para su denominación, al igual, se hace obligada la referencia respecto a la existencia de vínculos sociológicos personales y permanentes.

Una confusión terminológica se presenta a la hora de estudiar la doctrina y la jurisprudencia, ya que entre los peligros que subyacen al utilizar los criterios de fidelidad y lealtad, se encuentra la posibilidad -consciente o inconsciente- de pretender una sumisión absoluta del trabajador a los intereses del empleador. Aclarar este aspecto es de fundamental importancia, ya que de manera reiterada se ha mencionado que el principio de la buena fe aplica de manera recíproca a las partes de la relación jurídica, en tal sentido, no se comparte la orientación de considerar la fidelidad como un valor exclusivo del trabajador, si así fuera el concepto estaría estructurado de forma tal que el trabajador sería el único perjudicado.

En efecto, el principio de la buena fe se fundamenta en un contenido ético, inmerso en todo contrato de trabajo, tanto en su finalidad, como en la específica manera de ejecutarla; actuación que no responde únicamente al trabajador, sino que involucra también el comportamiento del empleador. En este sentido, ESCUDERO, FRIGOLA y CORBELLA afirman que:

“La buena fe en su sentido objetivo constituye un modelo de tipicidad de conducta exigible o, mejor aún, un principio general de derecho que impone un comportamiento arreglado a valoraciones éticas que condiciona y limita por ello el ejercicio de los derechos subjetivos, con lo que el principio se convierte en un criterio de valoración de conductas con el que deben cumplirse las obligaciones, y que se traducen en directivas equivalentes a lealtad, honorabilidad, probidad y confianza.”⁹²

Así, la buena fe encuadra perfectamente en la concepción, tras destacar que este principio se encuentra referido a la conducta de ambas partes de la relación laboral, antes y durante su celebración, e incluso, su alcance puede ir más allá de su extinción⁹³. En ese sentido conviene señalar la precisión y completud de la siguiente manifestación doctrinal, según la cual este principio

“...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...”⁹⁴

⁹² ESCUDERO, J. F., FRIGOLA, J. y CORBELLA, T., “**El principio de buena fe en el contrato de trabajo**”, Barcelona, Editorial Bosch, 1996, p. 120.

⁹³ Ver VAZQUEZ VIALARD (Antonio), “**Tratado de Derecho del Trabajo**”, Buenos Aires, Editorial Astrea, Tomo II, 1982, p. 175., quien manifiesta: “A tal fin, el principio de la buena fe se refiere a la conducta a que ambas partes deben ajustarse, no sólo durante la ejecución de los actos propios del negocio laboral, sino también al celebrarlo y extinguirlo (art. 63, LCT). Creemos que también debe ampliarse al período prelaboral en cuanto a la obligación de los negociadores de actuar lealmente al darse recíproca información, así como, una vez extinguida la relación, respecto de los hechos, conocimientos y técnicas de que han tomado razón a consecuencia de ella y que no deben revelar o utilizar, ya que ello constituiría un incumplimiento del deber de no dañar a otro (art. 1109, Cód. Civil), en cuanto se desconoce el derecho de éste a su privacidad, al buen nombre o a la integridad de su patrimonio. Aunque en el caso concreto se trataría de un ilícito extracontractual, el daño se configura sin que medie entre las partes un actual vínculo negocial, la causa mediata de él tiene su “origen” (conocimiento de un secreto revelado, etc.) en una anterior relación contractual.”

⁹⁴ ESCUDERO, J. F., FRIGOLA, J. y CORBELLA, T., Op. Cit., p. 61.

Con base en lo anterior, se puede extraer que, como parte de la buena fe, las partes deben desarrollar recíprocamente un comportamiento moral y social acorde con el respeto mutuo que cada uno merece. Al respecto, se puede afirmar que constituyen faltas al contenido ético del contrato de trabajo aquellos comportamientos contrarios a la moral pública que trascienden de forma negativa para la empresa o para el empleador, en el caso del comportamiento del trabajador, o bien, aquellos comportamientos del empleador que afectan y perjudican al trabajador.

Partiendo de las notas precedentes, se puede afirmar que el contenido ético del contrato de trabajo es el conjunto de obligaciones -de carácter ético- caracterizado por una actitud personal del trabajador, de no perjudicar a la empresa o al empleador a quien presta sus servicios y, de contribuir a alcanzar el fin propuesto; para cuyo propósito; debe cumplir -además de los deberes de prestación que impone el contrato- aspectos referidos a los deberes de conducta del trabajador (lealtad, fidelidad, honestidad, honradez, respeto, dignidad, probidad, diligencia, colaboración, buena fe y confianza), toda vez que éstos son deberes genéricos que deben permear -sin excepción- la relación laboral, vista ésta como una actividad social, que requiere la interacción entre el empleador y el trabajador.

B. Naturaleza jurídica

Dada la connotación del principio general de la buena fe, el cual como ya se mencionó en el primer capítulo de este trabajo de investigación, tiene una directa relación con ciertos postulados que profesa el Derecho Natural en sí mismo, se hace inevitable establecer un ligamen con el Derecho Positivo que nos ayude a entender un poco más este principio y los deberes que de él se derivan.

Así las cosas, no se pretende en este apartado desarrollar -de manera amplia- lo que se conoce como la concepción del Derecho Natural, ni tampoco lo relacionado con el Derecho Positivo, tal intento merecería una discusión bastante extensa que posiblemente llevaría al desarrollo de un trabajo independiente, debido a la profundidad de sus conceptos, su largo desarrollo histórico y la gran cantidad de autores que se han sumado a estudiar el tema.

Hecha tal aclaración, se puede iniciar diciendo que la doctrina ha discutido sobre el contenido del principio de la buena fe, y en particular sobre el contenido ético del contrato de trabajo⁹⁵; la pregunta obligada es ¿Es la buena fe iusnaturalista o iuspositivista? Lo que para un sector de la doctrina tiene contenido meramente psicológico, para otro sector tiene fundamento netamente ético. Y aunque se

⁹⁵ Se parte de la premisa de derecho que dice que lo accesorio sigue lo principal, así partiendo del análisis del principio de la buena fe laboral se llega al contenido ético del contrato de trabajo.

hayan hecho esfuerzos por definir estas dos propuestas, acaba de imponerse inevitablemente un ligamen estrecho entre lo propuesto por el Derecho Natural y el Derecho Positivo. Al respecto, DE LOS MOZOS afirma:

“...el contenido material de la buena fe en el comportamiento humano designa el elemento cualificativo de un comportamiento referible a la persuasión subjetiva (interna), por la cual, en conformidad o en antinomia con la regla remota moralitatis se entiende obrar rectamente: es decir, de acuerdo con dicha regla sea en relación a las normas simplemente éticas, a las normas de Derecho positivo, productoras inmediata o mediatamente de un correspondiente vínculo moral. En este proceso interno de conformación de la buena fe, cuenta naturalmente la intención, el error, y su relación con la norma moral o jurídica a que el ordenamiento se refiere, en cada caso.”⁹⁶

De esta manera es lógico pensar en el ligamen indestructible que ata el principio de la buena fe con las disposiciones fundamentales de un Derecho Natural, avocado al enaltecimiento del ser humano⁹⁷, reflejándose en una conducta intachable, pues, desde ese momento, se tiene conciencia de lo que es “bueno” y de lo que es “malo”. Asimismo, los conceptos relacionados con la buena fe, como el deber de fidelidad, el deber de lealtad, honradez, honestidad, confianza, entre otros, denotan también un ligamen más que estrecho con los preceptos normativos del Derecho Positivo.

⁹⁶ Ver DE LOS MOZOS (José Luis), **Op. Cit.**, p. 21.

⁹⁷ VON THUR (Andreas), **“Parte General del Derecho Civil”**, San José, Ediciones Juricentro, S.A., 1977, pp. 150-151. Al respecto señala: *“Nuestra buena fe nació por diferenciación del concepto más amplio de la bona fides romana. La bona fide era originariamente una noción moral e implicaba la actitud del hombre honesto.”*

La necesidad de una conducta que respete los lineamientos básicos de convivencia contractual, se trasladó al ámbito jurídico positivo. Así, es claro que el ordenamiento jurídico se informa de muchos preceptos nacidos en el seno de la ética y la moral, pues es una manera de asegurar, coactivamente, el cumplimiento normal de sus disposiciones. Es entonces cuando se adopta el principio de la buena fe, sufriendo un proceso de positivación a todas luces ineludible, constituyéndose así, aparte de un principio pilar del ordenamiento, en una norma jurídica claramente diferenciada. Por eso, el principio de la buena fe se convierte en el modo para la integración -en el ordenamiento jurídico- del contenido ético del contrato de trabajo. En este sentido, DE LOS MOZOS señala:

“...los principios morales suministran el conveniente enlace entre la norma y el patrón ético del sistema jurídico, pero no su construcción institucional. Aquí la estabilidad de lo positivo, y, en la misma medida, la observancia de la norma, es un valor propio que, lo mismo que la eliminación de cuestiones de intención interna, asegura a la verdad jurídica y a los principios del enjuiciamiento en derecho una dimensión propia frente a todo intervencionismo moralizante.”⁹⁸

Expuesto lo anterior, es claro que tratándose del contenido ético del contrato de trabajo, la vinculación de los postulados que profesa el Derecho Natural con las normas jurídicas de acatamiento obligatorio dispuestas por el Derecho Positivo, es indisoluble.

⁹⁸ DE LOS MOZOS (José Luis), Op. Cit. p. 33.

C. Principios que lo informan

De manera restrictiva, los principios que informan el contenido ético del contrato de trabajo, al tenor de la doctrina, la jurisprudencia y la legislación costarricense, se concretan al principio de la buena fe, de justicia y el de equidad. De hecho, el Código de Trabajo en sus disposiciones normativas hace referencia a dichos principios e incluso, integra junto con estos, un elenco de aspectos que hacen surgir derecho, creando un régimen que sin haber sido fijado por escrito, dispone lo que se podría llamar un código de ética que determina conductas, las cuales se consideran inherentes a los derechos y obligaciones derivados del propio contrato de trabajo.

El principio de equidad en el Derecho del Trabajo tiene muchas manifestaciones; no obstante, para nuestros efectos interesa señalar que la equidad introduce un principio ético en el contenido del contrato de trabajo; tiene una connotación de justicia e igualdad social, con responsabilidad y valoración de la individualidad del trabajador. La equidad en el Derecho, equivale a resolver en virtud de una norma general, un caso particular, según las propias circunstancias del caso, lo que es lo mismo, que las normas no den un trato diverso a situaciones análogas o uno “aparentemente” igual a personas que están en situaciones dispares y en desventaja.

Constituye uno de los postulados básicos sobre los que se asienta el contrato de trabajo, e indica que está íntimamente ligado a la justicia, no pudiendo entenderse sin ella. De tal forma, citando el Diccionario de la Lengua [Española](#), la equidad es contemplada como la *"bondadosa templanza habitual; propensión a dejarse guiar, o a fallar, por el sentimiento del deber o de la conciencia, más bien que por las prescripciones rigurosas de la justicia o por el texto terminante de la ley"*⁹⁹; a su vez se define como *"justicia natural por oposición a la letra de la ley positiva"*. Por lo tanto dentro de la definición de éste principio se encuentran referencias a lo justo, a la justicia, conceptos que se complementan con la equidad, aunque se trate de aspectos distintos.

Así, como parte de las disposiciones del Código de Trabajo, el artículo 15 hace referencia a los principios generales de Derecho del Trabajo y en especial a la equidad, para su aplicación a los casos no previstos en el Código; el artículo 17, permite tomar en cuenta -también en la resolución de las controversias de trabajo- a la conveniencia social; el numeral 19, expresamente establece que *"el contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la ley"*; el artículo 71 exige al trabajador a desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en

⁹⁹ REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, *"Diccionario de la Lengua Española"*, Madrid, XXI Edición, Editorial Espasa Calpe, S.A., tomo V, 2001.

todo lo concerniente a sus labores, ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y observar buenas costumbres durante sus horas de servicio; y el artículo 81 autoriza el despido justificado, cuando el empleado incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato de trabajo.

El principio de la buena fe constituye uno de los elementos esenciales del contrato de trabajo, consecuentemente, este principio es fundamental en la determinación del contenido ético. Este principio general exige observar una actitud de respeto, lealtad, fidelidad y honestidad en las relaciones laborales; tanto cuando se esté ejercitando un derecho, como cuando se esté cumpliendo un deber.

La doctrina nos indica que, la buena fe laboral, referida exclusivamente al contrato de trabajo, se manifiesta mediante un actuar conforme a las obligaciones contractuales, actúa sobre éstas principalmente. Desde este punto de vista, la buena fe actualiza la naturaleza estrictamente cambiante del contrato de trabajo, de forma que, como elemento integrador, complementa lo pactado por las partes sin incorporar aspectos que lo distorsionen, puesto que su función es hacer exigibles aquellas obligaciones, que sin estar expresas, se entienden contenidas en el contrato. Este principio se manifiesta en la razonabilidad con que el trabajador debe ejercer sus derechos laborales y en el cumplimiento de sus obligaciones, de forma que tal como lo manifiestan ESCUDERO, FRIGOLA y CORBELLÀ

"...el comportamiento irrazonable no puede considerarse jurídicamente como válido...Por ello, lo irrazonable, es contrario a derecho y será el juez, como máximo garante de legalidad, el que deberá emplear el parámetro de la razonabilidad, a la hora de concretar la presencia del principio general de la buena fe. Todo lo anteriormente expuesto, significa que comportamiento coherente y razonable, será, aquel que no contradiga o sea incompatible con la conducta anterior..."¹⁰⁰

Se ha señalado, de manera reiterada, que el contrato de trabajo conlleva un contenido ético que vincula las actuaciones de las partes, y el cual encuentra fundamento en elementos que le son indefectiblemente consustanciales. En ese sentido, la SALA SEGUNDA indicó:

"...la naturaleza personal de la prestación, en un contrato de esa naturaleza, le incorpora un elemento ético de suma importancia, en el que la buena fe, la confianza y la lealtad, se yerguen como elementos insoslayables (artículo 19 del Código de Trabajo). "Lealtad" dice el Diccionario Jurídico Omeba, Buenos Aires, Driskill S.A., tomo XVII, 1978, pp. 844, significa "Que guarda la debida fidelidad, incapaz de traicionar; bondad, moralidad, integridad y honradez en el obrar". De acuerdo con el tratamiento doctrinario y los criterios jurisprudenciales, surgidos alrededor de esa figura, es posible atribuir a dicho concepto, dos contenidos. Uno de ellos, en sentido negativo, que se traduce en obligaciones de no hacer, como por ejemplo, la de no concurrir en actividades de la misma naturaleza de las que se dedica el patrono. En sentido positivo, la exigencia se traduce en obligaciones de hacer, tales como la debida diligencia en la ejecución de la prestación; o en la de guardar fidelidad al patrono, que implica la obligación de no perjudicar los intereses materiales o morales del empleador."¹⁰¹ (el subrayado no pertenece al texto original)

¹⁰⁰ ESCUDERO y otros, Op. Cit., p. 31.

¹⁰¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 305 de las 16:00 hrs. del 19 de junio de 2002.

Un amplio sector de la doctrina¹⁰² aboga por el deber de fidelidad como elemento constitutivo integrador del ordenamiento jurídico; en el caso del Derecho Laboral, el deber de fidelidad tiene como base el principio de buena fe cuando se analizan las obligaciones éticas del trabajador, toda vez que por intermedio de éste se añaden obligaciones al trabajador o se pueden considerar de forma extensiva las incluidas en el contrato de trabajo. Respecto al deber de fidelidad, ROJAS RIVERO ofrece una posición significativa al indicar

“Es definido por la doctrina como la forma laboral del principio de buena fe en los contratos. Pero he aquí que el contrato de trabajo lo sobrepasa en su extensión e intensidad, de tal forma que juega un papel generador y multiplicador de los deberes y obligaciones que caracterizan la posición jurídica del trabajador... Sirve para generar deberes accesorios de conducta. El deber de fidelidad va desde la exigencia de una fervorosa “entrega de sí mismo con las mejores energías” al interés del empleador, hasta su consideración como criterio de valoración jurídica de la conducta debida del trabajador.”¹⁰³

En el mismo sentido, ALONSO GARCÍA sostiene que *“el deber de fidelidad es un deber moral y ético que tiene sin embargo, consecuencias jurídicas evidentes y muy concretas. Es como tal, jurídicamente exigible tanto por las manifestaciones en que se resuelve, como por su expresa formulación legal...”¹⁰⁴* Nuestra jurisprudencia, de igual forma ha sido prolija en emitir criterios respecto al deber

¹⁰² Sobre el tema del deber de fidelidad, la doctrina extranjera ha sido sumamente prolija -véase a CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), **“Compendio de Derecho Laboral”**, Buenos Aires, Tomo I, Bibliográfica Omega, p. 460 y a KROTOSCHIN (Ernesto), Op. Cit., p. 224.

¹⁰³ ROJAS RIVERO (Gloria), **“La libertad de expresión del trabajador”**, Valladolid, Editorial Trotta, 1991, p. 59.

¹⁰⁴ ALONSO GARCIA (Manuel), Op. Cit., p. 472.

de fidelidad; un criterio en el que ha formulado una posición bastante completa lo es el emitido mediante Resolución N° 1996-10, donde la SALA SEGUNDA afirma

“Ha dicho la Sala Segunda de la Corte que el deber de fidelidad del trabajador a la empresa se caracteriza por una celosa actitud personal de no perjudicar a la empresa o patrono al que se sirva y debe contribuir a su desenvolvimiento y prosperidad. Igual que en toda actividad que se preste, se exigirá más la colaboración y la consideración entre las partes, cuanto más importante sea el cargo que se desempeñe. Sigue diciendo la Sala, que “...El deber de fidelidad se concreta en tres aspectos de la relación laboral: Prohibición de hacerle competencia al empleador, el deber de guardar reserva o secreto sobre las informaciones confidenciales a que tenga acceso y prohibición de aceptar sobornos o dádivas. Debe tratarse de una verdadera competencia o por lo menos de la posibilidad de que la actividad que el empleado realice al margen del contrato de trabajo, redunde, en perjuicio para el empleador y afecte sus intereses. Se da la competencia y, en consecuencia, la falta de fidelidad, cuando el trabajador ocupa, en la otra actividad, una función que lo capacita virtualmente, para hacerle competencia a su patrono. Muchos casos pueden surgir en que no hay concurrencia y el trabajador puede realizar otra actividad sin faltar a su deber de lealtad, pero si (sic) cometerá falta, cuando resulte un daño efectivo o potencial para el empleador, aunque sean actividades preparatorias, para cambiar su trabajo de dependiente, pero aun no ha terminado su relación con el empleador...”¹⁰⁵

De las referencias doctrinales y jurisprudenciales transcritas, se colige que el deber de fidelidad deriva como una necesidad jurídica, y ética de la relación de trabajo, como relación comunitaria de carácter jurídico-personal. Por eso sobrepasa ampliamente los deberes puramente patrimoniales y domina el conjunto de las obligaciones, tanto del trabajador como del empleador, desde el

¹⁰⁵ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 10, de las 14:45 hrs. del 10 de enero de 1996.

punto de vista jurídico y moral. Como tal, la lealtad afecta a la ejecución de las obligaciones del contrato, suponiendo de este modo la rectitud, verdad y sinceridad en el cumplimiento de las relaciones que ligan en el contrato de trabajo a las partes; así, el trabajador debe cumplir los deberes que impone el contrato laboral con celo, probidad y buena fe, ya que de otro modo, incurriría en violación al principio de la buena fe.

D. Violación como causal autónoma de despido

En el momento de analizar el incumplimiento de las obligaciones éticas del trabajador en virtud del contenido ético del contrato de trabajo, es necesario referirnos a las disposiciones que sobre la materia, dispone el Código de Trabajo.

Partiendo de la idea general de que todo contrato de trabajo tiene un contenido ético que impone obligaciones especiales a las partes contratantes, según lo dispuesto en el artículo 19 del Código de Trabajo, si el trabajador quebranta los valores fundamentales de éste, la relación laboral se debilita o bien, dependiendo de la magnitud de la violación, ésta puede resquebrajarse y dar lugar a que el patrono lo despida sin responsabilidad patronal, por considerar la comisión de una falta grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. En ese sentido, y para efectos de utilizar la terminología de este cuerpo normativo, el despido sin

responsabilidad patronal es procedente únicamente cuando se compruebe una causa justa; al respecto GIBLIO sostiene:

“La causa justificada para el despido puede ser conceptuada como todo acto que implica falta grave, efectuado por una de las partes, que autoriza a la otra a rescindir el contrato de trabajo, sin responsabilidad. La causa justificada consiste, por lo tanto, esencialmente, en la comisión de una infracción.”¹⁰⁶

Por su parte, CARRO ZUÑIGA refiriéndose a la justa causa que amerita el despido sin responsabilidad patronal, en virtud del ejercicio de la potestad disciplinaria que le asiste al empleador, señala:

“Si se quisiera ver en el despido disciplinario individual y causado del artículo 81, una resolución del contrato a semejanza de la que reconocen las obligaciones recíprocas del Derecho común, la justa causa tendría que equivaler a un incumplimiento contractual, culpable y grave del trabajador. Si se estimara por mera eventualidad que algunas de esas causales son extracontractuales o extralaborales y, por ende, que el despido no es exclusivamente un acto resolutorio por incumplimiento, preciso sería, entonces, conectarlo con la doctrina del “despido-sanción” y fundarlo en falta grave del trabajador. Si menester fuera, finalmente, aludir a otras posiciones científicas relacionadas a su naturaleza jurídica, por imperativo insoslayable tendría que convenirse, de idéntica forma, que la causa de despido, en tanto “justa”, debe ser de entidad notable y suficiente, capaz de generar en equitativo equilibrio y correspondencia, el serio acto potestativo de desvinculación unilateral del empleador. En otros términos expresado, debe configurarse por medio de un hecho, acto o conducta especialmente trascendente; identificarse con lo que podríamos llamar un “motivo importante”, aunque no en la amplia noción del derecho alemán; en suma, para utilizar la terminología más familiar a nuestras leyes y jurisprudencia, constituir “falta grave”.¹⁰⁷ (el subrayado no pertenece al texto original)

¹⁰⁶ GIBLIO (Wagner), “La extinción de la relación de trabajo en el Brasil”, Lima, Editorial AELE, 1987, p. 51.

¹⁰⁷ CARRO ZUÑIGA, (Carlos), Op. Cit. pp. 27-28.

Respecto a lo anterior, cabe mencionar que de acuerdo con nuestra legislación laboral, es legítimo el despido sin responsabilidad patronal cuando exista la comprobación fehaciente de una causa justa que amerite tal sanción. Así, el artículo 81 del Código de Trabajo establece -bajo el sistema de *numerus apertus*- las situaciones de hecho que integran el concepto de justa causa y enmarca once causas justas concretas que facultan al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad alguna de su parte, además, añade una décima segunda causa, con un ámbito mucho más amplio.

En este sentido, la violación al principio de la buena fe constituye una falta grave a las obligaciones contractuales, que puede ser sancionada con el despido sin responsabilidad patronal, con fundamento en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, en el caso de que se logre demostrar. En relación con la violación al deber de fidelidad, como falta al contenido ético del contrato de trabajo, resulta de interés citar la sentencia, de la SALA SEGUNDA, N° 46, dictada a las 15:00 horas del 24 de febrero de 1999, en la que indica con meridiana claridad:

“VI.-. La conducta desplegada por el actor contraviene en forma abierta lo dispuesto en los artículos 19 y 81 inciso l) del código de rito, configurándose la causal de despido justificado. En relación a 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 al que sirve, y de contribuir al desenvolvimiento de sus actividades y a su prosperidad. Igual que en toda relación jurídica sinalagmática, el contrato

de trabajo impone obligaciones recíprocas de consideración, de protección y de ayuda, entre las partes, para alcanzar el fin común. Esos deberes tienen el mismo rango que la prestación del servicio... 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 la conducta del trabajador. Obliga a omitir todo lo que puede ser perjudicial para el empleador y el objeto que se persigue.”¹⁰⁸

Para mayor abundamiento, la SALA SEGUNDA se refiere al incumplimiento del deber de fidelidad y la eventual demostración del perjuicio causado por la violación de los deberes éticos; al respecto dice la SALA

“Además vulnerados esos deberes éticos esenciales es irrelevante la comisión y luego demostración del perjuicio económico sufrido por la parte patronal, ya que, basta que el daño o perjuicio sea potencial o inminente, sin que el patrono esté en la obligación de esperar el perjuicio, para poder aplicar el poder de dirección y disciplinario que le corresponda.”¹⁰⁹

No obstante lo anterior, precisa señalar con respecto a la apreciación de las faltas del contenido ético del contrato de trabajo que, no toda falta es merecedora de la aplicación de la sanción máxima (el despido) dentro del régimen disciplinario laboral; posición que de manera contundente sostiene GIBLIO al afirmar *“No toda infracción, o conducta indebida, sin embargo, configura una causa justificada ya que es necesario que ese acto se invista de gravedad.”¹¹⁰*

¹⁰⁸ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 46 de las 15:00 hrs. del 24 de febrero de 1999. En igual sentido véase, la Resolución No. 546 de la misma SALA SEGUNDA de las 09:00 hrs. del 22 de junio de 2005.

¹⁰⁹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 16 de las 09:10 hrs. del 16 de enero de 1991.

¹¹⁰ GIBLIO (Wagner), Op. Cit. p. 51.

En ese sentido, se sabe que en el Derecho de Trabajo rige el principio de proporcionalidad, de manera que resulta incorrecto afirmar que cualquier tipo de infracción al principio de buena fe, configura de manera automática el despido justificado del trabajador. El principio de proporcionalidad -consecuencia directa de los más elementales postulados de justicia y equidad- permite analizar con propiedad las faltas de contenido ético, toda vez que supone un equilibrio entre la conducta infractora y la sanción a imponer. Según GIBLIO, ese elemental equilibrio entre la falta y la sanción nace del hecho de que

“...sería evidentemente injusto despedir al trabajador por motivos fútiles, irrelevantes, ya que el hombre es un ser imperfecto y no se le puede exigir comportamiento inmaculado, siempre. Manda el sentido común y el ideal de justicia, ya inmersos en el principio general de derecho que recomienda atribuir a cada uno lo que le corresponde (suum quique tribuere), que debe existir una proporción entre la falta y su castigo, aplicando el empleador las penas menos severas para las infracciones más leves y reservando el despido para las más graves.”¹¹¹

En virtud de las anteriores consideraciones, se exige una

“...perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona y la sanción para buscar en su conjunción la auténtica realidad jurídica que de ella nace a través de un análisis específico e individualizado de cada caso concreto, con especial conocimiento del factor humano.”¹¹²

¹¹¹ GIBLIO (Wagner), Op. Cit. p. 53.

¹¹² LUJAN ALCARAZ (José), **Algunas reflexiones sobre el principio de proporcionalidad en la calificación del despido: Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario**, Santiago de Compostela, Gráficas Sementeria, S.A., 1997, p. 24.

En reiteradas resoluciones se ha pronunciado la SALA SEGUNDA en términos similares a los anteriormente expuestos; un criterio emitido por la SALA sostiene:

“IV.- El despido disciplinario -como extinción del contrato de trabajo en virtud de la decisión unilateral del empresario- ha de estar siempre amparado en una causa suficientemente grave que permita la aplicación de esa sanción, de lo contrario se violentaría el principio de proporcionalidad. Este principio determina que, entre el hecho infractor y la medida disciplinaria, debe darse una correlación de entidad. Por ende, para una infracción leve, la sanción debe ser leve, pero si la falta es grave el despido -como sanción máxima- es plenamente legal.”¹¹³

Este último aspecto es de fundamental importancia para afirmar la necesidad de prescindir de posiciones doctrinarias como la siguiente, por incorrectas e imprecisas, a saber

“En el caso de la deslealtad, la labor de los tribunales debe estar encaminada a la determinación de si la actuación realizada por el trabajador configura o no una deslealtad, más que a la cuantificación de la gravedad de la falta. Esto debe ser así, ya que todo hecho del trabajador que sea violatorio del principio de lealtad, tiene en sí gravedad intrínseca suficiente para justificar el despido, en otras palabras, toda deslealtad es per se grave. Con esto lo que se desea manifestar es que, al lograr esclarecer un tribunal que una actuación incorrecta del trabajador es configurativa de una deslealtad, está al mismo tiempo determinando la gravedad de ésta. Se tiene entonces que, realizado un acto de deslealtad, éste no admitirá otra sanción que el despido, ya que “el hecho desleal viola la médula, la entraña del contrato, no permitiendo su subsistencia, al traicionar los principios que lo fundamentan”.¹¹⁴ (el subrayado no pertenece al texto original)

¹¹³ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 259 de las 9:40 hrs. del 27 de octubre de 1997.

¹¹⁴ RIVERA TORREALBA (José Alberto), Op. Cit. pp. 74-75.

La anterior cita nos parece inexacta por varias razones, la primera porque la actividad judicial de nuestros tribunales es más que un proceso automático de constatación de hechos o para verificar la comisión de faltas de contenido ético para efectos de dictar sentencia; en segundo lugar, porque no se comparte la rígida posición de que todo acto de infidelidad o deslealtad sea por sí mismo constitutivo de falta grave, por el contrario, como se ha mencionado, las faltas deben ser analizadas en su absoluta dimensión y particularidad, a fin de que la sanción propuesta sea acorde con la magnitud de la violación.

Como corolario se señala que la figura del despido responde a un fundamento ético indiscutible, en ese sentido, la legitimidad del despido en nuestro Derecho Laboral requiere -como ha sido mencionado- de la comprobación de una justa causa, aspecto que se evidencia hasta en la propia formulación verbal de “justa causa”. Asimismo, es fácil advertir también que la figura del despido indirecto supone una connotación ética, por cuanto el trabajador se siente agredido por una violación a los deberes de la contraparte. Demás está decir que el concepto de despido abusivo denuncia su base ética en su denominación. La obligación de preavisar, allí donde existe, tiene también un contenido ético, en el sentido de evitar una acción intempestiva.

Por último, debe tomarse en consideración que -atendiendo a la indispensable estabilidad de las relaciones de empleo, a su contenido ético y, al principio de la buena fe- previamente a la extinción del vínculo, el trabajador agote siempre las vías conciliatorias, dándole la oportunidad, a la contraparte, de reconsiderar su eventual actuación ilegítima y de ajustar su proceder a derecho. Al aplicar esas normas, es preciso examinar, entonces, los antecedentes de la conducta de las partes, los principios de buena fe, de justicia y de equidad, rectores de la relación, y también, considerar la finalización del contrato como la más grave de las medidas para evitar que se incurra en ilegitimidades o abusos, con perjuicio directo para las partes.

CAPITULO II. CAUSAS PARA EL EJERCICIO DEL JUSTO DESPIDO POR VIOLACIÓN AL CONTENIDO ÉTICO DEL CONTRATO DE TRABAJO

Por su relevancia social y sus implicaciones en el ámbito de la vida cotidiana, el Derecho Laboral representa una disciplina de particular atención en el sistema normativo costarricense, y se va desarrollando paulatinamente frente a los cambios y a la evolución de nuestra sociedad. A partir de las diversas fuentes de regulación, se puede notar como nuestros legisladores han tenido en consideración el tema del trabajo, cuya tutela y protección halla fundamento jurídico en tres niveles principales de fuentes normativas: La Constitución Política de la República, el Código de Trabajo y la legislación especial¹¹⁵.

Sobre el tema del trabajo, el sistema jurídico costarricense se inspira en un muy amplio principio "garantista", en el cual el ordenamiento quiere garantizar, proteger y tutelar la parte que tradicionalmente es la más débil, o sea el trabajador. No sólo en derecho substancial, sino en derecho procesal el legislador ha creado herramientas para lograr dicho principio.

¹¹⁵ En Derecho Laboral han sido promulgadas una serie de leyes especiales creando por así decirlo, una red de normas laborales en tutela del Derecho al Trabajo: Mejores condiciones laborales, justa remuneración, vacaciones, derechos laborales de la mujer, protección a la trabajadora embarazada, sobre las organizaciones sindicales, etc.; entre ellas: La Ley de Protección al Trabajador y la Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer.

Si bien es cierto, la estabilidad en el empleo es un verdadero derecho jurídico del trabajador de frente al despido -que demuestra que los derechos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad del empleador, la cual tiene límites dentro del sistema normativo- pues están involucrados algunos valores constitucionales, especialmente la dignidad del trabajador y el derecho al trabajo. También es cierto que nuestro ordenamiento jurídico otorga la posibilidad al empleador de terminar el contrato de trabajo por justa causa, es decir, por hechos diversos que encuadran en alguna de las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo.

Así, la norma otorga al patrono una facultad que de ninguna manera es desmesurada, y que responde a la necesidad de finalizar el contrato de trabajo por diferentes motivos que generan el incumplimiento de las obligaciones del trabajador. La configuración de una justa causa implica que el derecho a la estabilidad¹¹⁶ de los trabajadores se interrumpe, debido precisamente a la ocurrencia de hechos que demuestran que el trabajador no cumplió adecuadamente con sus obligaciones laborales y que la gravedad misma del incumplimiento torna imposible la prosecución del vínculo; con todo, ello no implica que el trabajador pierda los derechos que el ordenamiento le confiere.

¹¹⁶ Para proteger el derecho a la estabilidad en el empleo, el legislador determinó los hechos que configuran justa causa para terminar el contrato de trabajo y que afectan el derecho del trabajador a permanecer en el cargo, pero que en principio no tienen consecuencias sobre otros derechos del trabajador.

En el presente capítulo se presentan algunas conductas del trabajador que constituyen incumplimiento de los deberes y obligaciones que impone el contenido ético del contrato de trabajo y, por lo tanto el empleador se encuentra autorizado por el ordenamiento jurídico para proceder con el despido sin responsabilidad patronal.

**SECCION UNICA. ALGUNAS CONDUCTAS QUE CONSTITUYEN
INCUMPLIMIENTO AL CONTENIDO ÉTICO DEL
CONTRATO DE TRABAJO**

El trabajador está obligado a cumplir con todas y cada una de las obligaciones que el contrato laboral le impone, entre ellas -por supuesto- se encuentran todas aquellas de contenido ético, que aún cuando no se encuentran debidamente expresadas, la doctrina mayoritaria y nuestros Tribunales las entienden incorporadas como parte de los deberes a que se haya obligado el trabajador en virtud del pacto contractual.

Así, se considera justa causa de despido aquella que no consiente la continuidad del vínculo de trabajo, de conformidad con las causales tipificadas en el Código de Trabajo y la valoración del juez laboral -a la luz del principio de proporcionalidad y

razonabilidad- de las circunstancias objetivas y subjetivas que rodean el caso en concreto, partiendo del hecho de que tiene que ser un motivo lo suficientemente grave, que constituye negación de los elementos fundamentales del contrato y de la confianza entre las partes.

Deberá tenerse en cuenta que la valoración del incumplimiento deberá hacerse prudencialmente, teniendo en consideración el carácter y la naturaleza del contrato de trabajo, y las circunstancias personales del caso en concreto. Además, el empleador debe expresar por escrito, en forma suficientemente clara, la causa que motivó su decisión rescisoria, es decir, los motivos en que funda la ruptura del contrato; la comunicación del despido en forma escrita es indispensable para poder consignar fehacientemente la causa invocada.

A continuación se presentan algunas conductas que devienen en incumplimiento de los deberes y de las obligaciones del trabajador, particularmente aquellas que tienen relación con las de contenido ético, siguiendo lo dispuesto por el Código de Trabajo, así como el criterio de la doctrina y la jurisprudencia nacional. No se trata de una lista taxativa ni se pretende con ello limitar, muchos menos agotar, las faltas al contenido ético del contrato de trabajo, las cuales son muchas y de muy diversa naturaleza, se trata más bien de referenciar las conductas típicas que, comúnmente resultan en la práctica de las relaciones de empleo en nuestro medio.

A. Abandono de trabajo

El abandono de trabajo se encuentra -como causa de extinción contractual- recogido en el artículo 81, inciso i) del Código de Trabajo, el que literalmente establece: *“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;”*. Por su parte, el artículo 72 del mismo cuerpo normativo dispone: *“Queda terminantemente prohibido a los trabajadores: a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono.”*

La norma se refiere -como acto de incumplimiento del trabajador- a una actitud conductual referida a la negativa de ejecutar las labores que específicamente se le han encomendado en el contrato, sin tener excusa legítima para ello. En ese sentido, VIVANCO CISTERNAS señala:

“El abandono de trabajo debe ligarse a la labor específica encomendada, no puede referirse a generalidades. El trabajador debe, muy incidentalmente, en casos de emergencia, desempeñar funciones ajenas a su trabajo, pero su negativa a realizarlas no puede ser materia de despido.”¹¹⁷

El abandono de trabajo opera cuando el trabajador, estando en su lugar de trabajo y durante las horas de trabajo, lo abandona, ya sea físicamente o simplemente

¹¹⁷ VIVANCO CISTERNAS (Manuel), **“El despido laboral”**, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1994, pp. 74-75.

dejando de realizar las labores que el contrato de trabajo le impone, sin permiso del empleador o de quien lo represente. Para que se acoja esta causal debe ser acreditada eficazmente, es decir, la negativa debe ser sin causa justificada. Asimismo, el abandono de trabajo sólo se configurará -dado los términos en que se sanciona en el numeral 81 del Código de Trabajo- previo apercibimiento del patrono, es decir, después de que el patrono lo aperciba por una vez, intimación que ha de haber sido hecha en forma fehaciente. Al respecto, el TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO mediante Resolución No. 4848 de las 08:20 hrs. del 10 de diciembre de 1975 señaló:

“En el evento de que la falta disciplinaria que se le imputa al actor fuera realmente un abandono de trabajo, el Código de Trabajo exige una previa amonestación, pero en autos no consta tal, y no es dable, computar frente a tal falta, las de otro género como lo pretende la accionada, pero que en este caso, tiene que ser específica.”¹¹⁸

El abandono de trabajo es -en nuestro medio- una causal muy frecuente para la terminación del contrato de trabajo; llegará el día en que esta causal será reemplazada por la renuncia del trabajador, que es la forma civilizada de ponerle término al contrato laboral, sin deterioro para las partes, por ser ajustada a derecho.

¹¹⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, Resolución No. 4848 de las 08:20 hrs. del 10 de diciembre de 1975. En igual sentido, se pronunció el TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO en la Resolución No. 3653 de las 14:00 hrs. del 24 de setiembre de 1975, al indicar: “Lo que la empresa llevó a cabo con motivo de un incendio ocurrido y sofocado, fue un trabajo intensivo de corte de caña, pero no urgente [...] ante tal situación, el abandono de los trabajadores, después de las ocho horas de labor, no podía perjudicarles en su relación laboral como para merecer el despido sin responsabilidad patronal, puesto que conforme al inciso i) del artículo 81 del Código de Trabajo el abandono sólo constituye causa de despido, después de que el trabajador apercibido por primera vez, incurra en nuevo abandono, lo que no ha ocurrido en autos ni fue alegado.”

B. Aceptación de sobornos, dádivas o regalías

El Código de Trabajo se encuentra ayuno respecto a normas que regulen la aceptación o solicitud de sobornos, dádivas, regalías, favores, ventajas o cualquier recompensa, compensación o retribución, en dinero o en especie, o aceptar ofrecimiento o promesa; dicha conducta encuentra regulación en las relaciones laborales de empleo público¹¹⁹ y no en las relaciones de carácter privado. No obstante, nuestros Tribunales de Trabajo se han referido al tema como una prohibición derivada del principio de la buena fe, lo cual permite afirmar que la conducta del trabajador -más allá de los aspectos propios del Derecho Penal- son, a menudo, casos que dan lugar a responsabilidad, no solo penal sino también laboral.

La SALA SEGUNDA se apoya en la posición del profesor KROTOSCHIN respecto al deber de fidelidad, para afirmar que esta conducta constituye falta grave:

“El deber de fidelidad, en relación con el dependiente, comprende la lealtad a la empresa, en todo lo que a la ejecución del trabajo y la conducta del trabajador se refiere. Obliga a omitir, todo lo que puede ser perjudicial a la otra parte y al objeto que persigue. Como se ha indicado, el contenido del deber de fidelidad, se determina por la posición del trabajador en la empresa, pero no puede concluirse, que desaparece porque el puesto que desempeña, es de baja categoría, porque este

¹¹⁹ La “Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento” dispone: **“ARTICULO 96 ter.-** Despido sin responsabilidad patronal. Incurrirá en causal de despido sin responsabilidad patronal, el servidor público que cometa alguna de las siguientes faltas:
c) Recibir dádivas, comisiones o regalías, de los proveedores ordinarios o potenciales del ente en el cual labora o solicitárselas.”

deber siempre existe, aunque su graduación sea diferente. Se concreta el deber de fidelidad en tres aspectos de la relación laboral: prohibición de hacerle competencia al empleador, el deber de guardar reserva o secreto sobre las informaciones confidenciales a que tenga acceso y prohibición de aceptar sobornos o dádivas."¹²⁰ (el subrayado no pertenece al texto original)

Desde el punto de vista laboral, la aceptación o exigencia de un soborno constituye una falta laboral grave, por cuanto implica que el trabajador sobornado realice un acto u omisión ilegítimo a cambio de emolumentos a los que normalmente percibe por el desempeño habitual de sus labores, situación que encuadra dentro de lo dispuesto en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, por incumplimiento al contenido ético del contrato de trabajo, pues se estima que existe una manifiesta violación al principio de buena fe. Esa posición es ratificada por la SALA SEGUNDA al señalar:

"Todas estas pruebas, en relación a un hecho concreto como lo es el solicitar, bajo amenaza, dinero a una persona que disfruta de una concesión, acreditan una conducta del actor que resulta totalmente inaceptable en un empleado que es Gerente de una compañía consolidada, el cual precisamente por su puesto, se le ha otorgado la confianza necesaria para el buen desarrollo y auge de la empresa, y al quebrantar esa persona el principio de buena fe, comprensivo en la probidad, lealtad y fidelidad que debe imperar en toda relación de trabajo, se hace acreedor al despido sin responsabilidad alguna por parte de su patrono, por encontrar su accionar asidero jurídico en el numeral 81 inciso l) del Código de Trabajo, luego de que esta Sala ha apreciado la prueba en conciencia, de conformidad con la doctrina que informa los artículos 555 y 486 del citado cuerpo normativo."¹²¹

¹²⁰ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 55 de las 10:10 hrs. del 18 de marzo de 1993.

¹²¹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 82 de las 09:30 hrs. del 22 de junio de 1990.

C. Ausencias injustificadas

Al tenor de lo dispuesto en el inciso g) del artículo 81 del Código de Trabajo, se considera causa justa, que faculta para dar por terminado unilateralmente el contrato de trabajo por parte del empleador:

“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.”

Es de las causas más comunes que constituyen falta al contrato de trabajo; de todas maneras, el trabajador que falta a su trabajo tiene derecho a justificar su ausencia y el empleador a analizar la justa causa al tenor de la normativa citada. Al respecto, existen abundantes pronunciamientos de nuestros Tribunales de Trabajo que refieren al término para efectuar el aviso y la comprobación de ausencias al trabajo, así la SALA SEGUNDA resolvió:

“...el aviso y la comprobación de las ausencias en caso de incapacidades, debe hacerse en forma oportuna, o sea durante los dos primeros días, con el fin de que el patrono pueda tomar las medidas del caso para la atención de sus intereses; y no es concebible una actitud de descuido y de cortesía, como si no existiera de por medio una relación con obligaciones recíprocas. Se habla del término de dos días por lo menos, en vista de que de acuerdo con el artículo 81, inciso g), del Código de materia, la inasistencia al centro de trabajo sin permiso del patrono y en forma injustificada es causa de despido, de suerte que la ausencia en aquellos términos hace nacer de inmediato para el empleador el interés legítimo para proceder de conformidad.”¹²²

¹²² SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 266 de las 9:10 hrs. del 11 de diciembre de 1989.

El empleador debe documentar fehacientemente las ausencias al trabajo; para valorar la falta se debe tener en cuenta -entre otros aspectos- los antecedentes y circunstancias que motivaron la ausencia del trabajador, valorando el caso concreto. La jurisprudencia de la SALA SEGUNDA, respecto a la apreciación de la falta, ha señalado:

“Si el actor faltó un viernes y un sábado a su trabajo -motivo por el cual fue despedido porque debía hacerse un espermograma en San José que debía llevar el día lunes a una cita con el médico y el dictamen aportado en autos establece que debía presentarse por lo menos dos días antes de su cita para tener listo el examen en mención- se considera que los jueces aplicaron el artículo 81 inc. g) en forma errada, ya que no apreciaron los antecedentes y circunstancias que mediaron en relación con la ausencia del actor, pues además de los hechos anteriormente descritos se debe tomar en cuenta que el demandante es un labriego sencillo de la zona atlántica, que debía viajar más de ciento cincuenta kilómetros para llegar a la capital, con fe absoluta en los doctores y con una sola idea fija en la cabeza: no podría perder la cita señalada, hombre enfermo, con salud sumamente quebrantada, tampoco podía asegurar que llegando tal día obtendría de inmediato dicho examen de espermograma, error en el que incurrieron los señores jueces, y aún dando por descontado esto último, el demandante no podía atenerse a eso y actuó razonablemente al venirse dos días antes. En suma, que la empresa demandada procedió con mucha ligereza al prescindir de sus servicios, sin indagar primero los detalles de lo ocurrido.”¹²³

Así, es posible concluir que existe un deber del trabajador de notificar y justificar las ausencias al trabajo de forma oportuna, derivado de la buena fe, dentro del plazo máximo de dos días, a efecto de evitar la sanción de despido.

¹²³ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 84 de las 14:50 hrs. del 15 de junio de 1983.

D. Competencia desleal

El deber de fidelidad se concreta en la lealtad que el empleado le debe a la empresa para la cual trabaja, lo cual implica la prohibición de hacerle competencia al empleador. La doctrina y la jurisprudencia son constantes en admitir dicha prohibición como una manifestación más del principio de la buena fe, independientemente a que este deber del trabajador no esté contenido de forma expresa en el Código de Trabajo, no obstante, el incumplimiento se configura como falta grave de conformidad con el inciso l), artículo 81 de dicho cuerpo normativo.

El profesor CABANELLAS DE TORRES ofrece una definición bastante precisa de esta falta, en la cual señala los elementos fundamentales para su configuración, entre ellos: el realizar por cuenta propia o de otra persona -sin el consentimiento o tolerancia del patrono y perjudicando a la empresa- obra o trabajos complementarios de los que figuran en su contrato de trabajo, mientras se encuentre vigente, en virtud de que no es dable extender dicha prohibición indefinidamente por cuanto esto limitaría el derecho al trabajo. Al respecto señala CABANELLAS:

“...se entiende por competencia desleal la práctica de un trabajador, que de modo fraudulento a intervalos de su jornada y en forma abusiva de ella se entrega a la producción de iguales artículos o al desempeño de idénticas actividades de las que la empresa a que está subordinado y de

la que recibe retribución con beneficio lucrativo para él y pérdida de clientela o utilidades para aquella."¹²⁴

Tal y como se infiere de dicha definición, la prohibición de hacer competencia al empleador sugiere una violación al principio de la buena fe, pues uno de los imperativos éticos que impone el contrato de trabajo lo es precisamente, el que el trabajador observe lealtad a su empleador, lo cual se traduce en un comportamiento para intervenir indebidamente en las relaciones comerciales de la empresa. Lo anterior ha sido expuesto de manera reiterada por la jurisprudencia nacional, sobre este tema la SALA SEGUNDA mediante Resolución No. 10 de las 14:40 hrs. del 10 de enero de 1996 afirmó lo siguiente

*"El término "desleal" en sí mismo es muy amplio y comprende una gran gama de actitudes que puede tener un empleado hacia su patrono, y tiene que ver con el contenido moral de la relación laboral que es muy importante y tiene efectos jurídicos especiales y propios de esta rama del derecho. En doctrina se denomina competencia desleal cuando el trabajador compite con su patrono realizando trabajos, bien por su cuenta o cuenta ajena, esto desde todo punto de vista es inadmisibles mientras el vínculo laboral esté vigente porque es parte fundamental del mismo, el cumplimiento de buena fe de todas las obligaciones entre las que se encuentran las de contenido ético como son la lealtad, la cooperación y la solidaridad con la empresa, para la que se labora..."*¹²⁵

¹²⁴ CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), Op. Cit., p. 462.

¹²⁵ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 10, de las 14:40 hrs. del 10 de enero de 1996. En igual sentido ver: SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 39 de las 09:10 hrs. del 04 de abril de 1990.

E. Delitos contra la propiedad en perjuicio directo del patrono¹²⁶

El artículo 81, inciso d) establece la causal de despido del trabajador, misma que puede ser promovida por el empleador amparado en una justa causa; en ese sentido, hace referencia a los delitos o faltas contra la propiedad del patrono, así como al daño material en máquinas, herramientas, “instrumentos y útiles”¹²⁷, materias primas, productos y demás objetos relacionados con el trabajo. Al respecto señala el Código de Trabajo:

“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, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.”

La norma precedente no exige que los daños se verifiquen en horas hábiles de trabajo o en el lugar de trabajo donde el trabajador presta sus servicios, sino que se cometa un acto constitutivo de delito o falta, incluso que se ocasione un daño real e intencional que implique menoscabo a las máquinas, herramientas, materia prima u otros objetos relacionados con el trabajo, de forma tal, que hagan restar su valor económico, incluso que se reporte una pérdida en la utilidad de éstos.

¹²⁶ Este tipo de delitos incluye aquellos actos del trabajador tendientes a apropiarse indebidamente de objetos propiedad del patrono, sea, mediante robo o hurto.

¹²⁷ El artículo 71, inciso c) del Código de Trabajo establece como obligación del trabajador: *“Restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor o defectuosa construcción”*

La falta sancionada en el inciso d) del artículo 81 implica que para atribuirle a la falta la calificación de grave y que en consecuencia sea procedente el despido, carece de importancia la cuantía o menoscabo patrimonial sufrido por el empleador, pues lo que interesa es tener por demostrado la pérdida de confianza hacia el trabajador y el quebrantamiento al principio de buena fe contractual, situaciones que dificultan en gran medida la continuación de la relación laboral; lo anterior ha sido criterio reiterado por parte de la jurisprudencia laboral.

La jurisprudencia ha dicho que si el daño proviene por descuido inexcusable del trabajador, el despido se fundamenta en causa grave y como tal, en justa causa para dar por terminado el contrato laboral. En efecto, en sentencia del Tribunal Superior de Trabajo se afirma:

“Constituye falta grave que da lugar al despido sin responsabilidad patronal, el hecho de que el trabajador por descuido inexcusable, al no tomar la providencia del caso, cause daños materiales de consideración en la maquinaria de la empresa y paralice así el funcionamiento de la misma con el consiguiente perjuicio económico que ello causa a su patrono.”¹²⁸

Resulta importante indicar que las faltas contenidas en el inciso d) del artículo 81 se consideran siempre faltas graves, y lo son precisamente por su carácter doloso, toda vez que se comete el delito o falta de manera intencional contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o el daño material en bienes de la empresa, es

¹²⁸ TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, Sentencia N° 4606, Pérez Zeledón, de las 08:27 hrs. del 21 de noviembre de 1975.

decir, interviene la voluntad de querer el resultado, no obstante, no quedan excluidas las situaciones donde interviene culpa evidente (consciente) en aquellos casos en que se produce un daño producto de negligencia o imprudencia del trabajador, sin embargo, para que se produzca el despido del trabajador invocando el daño causado por culpa es preciso que la conducta culposa haya sido *“reiterada, y por la que anteriormente mereció apercibimiento, amonestación u otro tipo de sanción disciplinaria.”*¹²⁹

F. Falta de diligencia

La conducta puede encuadrarse como falta muy grave puesto que se quebranta, ya sea de manera intencionada o por una falta al deber de cuidado -ambos comportamientos inadmisibles- el principio de lealtad y confianza que debe orientar el contrato de trabajo, y como tal, configura una transgresión de la buena fe contractual, situación que incluso, tiene relación directa con el “deber de colaboración”¹³⁰ a que se haya obligado todo trabajador. El Código de Trabajo en el artículo 81, inciso f) dispone:

¹²⁹ TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO DE PEREZ ZELEDON, Sentencia N° 102 de las 14:20 hrs. del 10 de agosto de 1979.

¹³⁰ El artículo 71, inciso e) del Código de Trabajo establece como obligación del trabajador el deber de colaboración, al indicar: *“Prestar los auxilios necesarios en caso de siniestro o riesgo inminente en que las personas o intereses del patrono, o algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le dará derecho a remuneración adicional.”*

“Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;”

De la norma se concluye que no puede considerarse atenuante la falta, en virtud de las consecuencias que la conducta del trabajador ocasiona a la seguridad del centro de trabajo, de las personas e incluso de la propiedad del patrono, en perjuicio directo de éste, toda vez que el trabajador no puede justificar el incumplimiento de sus obligaciones.

La conducta que se toma en cuenta en esa disposición, no excluye la obligación impuesta al trabajador en el inciso b) del artículo 71, relacionado con el deber de ejecutar las actividades que le impone el contrato de trabajo *“con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos”*, menos aún cuando con su proceder (acción u omisión) se le ocasiona un perjuicio económico al empleador. Al respecto, nuestra jurisprudencia confirma la sanción de despido sin responsabilidad patronal frente a la ocurrencia de esta falta al señalar:

“En el sub júdice se ha evidenciado fehacientemente que el actor, requerido al efecto, se negó a prestar sus servicios cuando la nave en la que laboraba afrontaba una situación de emergencia, consistente en un bloqueo de los filtros del combustible en el motor, por mezcla de carburante con agua, que producía suciedad por sedimentación, emergencia que se presentó mientras el barco se encontraba en alta mar; a juicio de este Tribunal, la omisión del accionante configura una falta grave a sus obligaciones laborales y justifica el despido.”¹³¹

¹³¹ TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, LIMON, Resolución No. 90 de las 10:35 hrs. del 08 de agosto de 1984.

G. Falta de probidad (actividad contraria a la moral)

El inciso d) del artículo 71 del Código de Trabajo establece como una obligación del trabajador el *“Observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo”*. Esa obligación, más que legal, es de carácter puramente moral, y mantiene un vínculo directo con el inciso a) del artículo 81 del mismo Código, mediante el cual se faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: *“Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral...”*. Básicamente dichos numerales imponen un patrón de conducta que debe observar el trabajador, para hacer posible la convivencia laboral.

Las normas anteriores indican que los trabajadores mientras se encuentran en su trabajo prestando los servicios para los cuales fueron contratados, deberán hacerlo con el orden y la disciplina necesaria, además de guardar los buenos modales y el respeto mutuo. Pues de lo contrario, si algún trabajador incurre dentro del lugar de su trabajo en actos contrarios a las normas morales y las buenas costumbres, está cometiendo una falta que da lugar a su despido por causa justificada.

En atención a lo anterior, existe abundante jurisprudencia de la SALA SEGUNDA respecto a despido por situaciones que se contraponen al respeto y a los buenos modales:

“Así, con sus actuaciones incurrió en forma abiertamente inmoral en contra de su patrona y por ello, su conducta se encuentra dentro del supuesto del inciso a) del artículo 81 del Código de Trabajo, al conducirse el actor en forma abiertamente inmoral contra su representante patronal, que imposibilitó la continuación de la relación laboral, misma que exige un ambiente de respeto, buena fe y lealtad, lo que se echa de menos en el comportamiento laboral del actor.”¹³²

Del anterior criterio jurisprudencial se colige que el trabajador por el solo hecho de serlo, le asiste el deber de comportarse en su trabajo de manera correcta, tal situación sugiere la obligación de conducirse frente a su patrón, sus representantes y sus compañeros de trabajo en forma respetuosa, de buena fe y guardando el decoro y las buenas costumbres. Al respecto, nuestra jurisprudencia ha sido enfática en relación con factores personales y ético-morales que involucran los principios comprensivos de los deberes de honestidad, de la buena fe y la equidad y de cómo la ausencia de éstos podrían ser considerados como conductas que riñen con la moral, el respeto mutuo y las obligaciones contractuales de la relación laboral, dependiendo -por supuesto- de la valoración de los hechos para cada caso en concreto.

Respecto a las conductas inmorales, referidas en el inciso a) del artículo 81, la doctrina igualmente se ha pronunciado, en tal sentido el doctor CARRO ZUÑIGA manifestó:

¹³² SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 1060 de las 09:30 hrs. del 10 de diciembre de 2004.

“...nótese que en principio esta causal está referida a la comisión de actos inmorales en el centro de trabajo y cuando se estén realizando las labores. Y si decimos en principio, es porque consideramos que también sería justa causa de despido sin responsabilidad patronal, cuando la conducta abiertamente inmoral se realice fuera de horas y del centro de trabajo, si repercute o pudiera repercutir adversamente en la relación laboral, hecho que no es difícil imaginar que se dé en la realidad. Sólo que en este caso el inciso aplicable sería el l) y no el a).¹³³”

La moral se vincula a actos o hechos que conciernen al respeto humano; los actos contrarios a la moral lesionan el buen nombre, la honradez, la integridad moral, incidiendo directamente en los valores éticos y morales que permiten el normal desarrollo de la actividad laboral, en tal sentido, el hecho ofensivo que sobre tales principios haga el trabajador en contra de su patrono, su representante o compañeros de trabajo se estima como falta grave y en consecuencia, faculta al empleador para dar por terminado el contrato de trabajo.

La actividad contraria a la moral debe derivarse de hechos objetivos y de circunstancias de esa naturaleza, que justifiquen tanto la valoración de la gravedad de la falta por parte del empleador, como la imposibilidad de que la relación de trabajo pueda continuar realizándose con la mutua confianza que debe caracterizar a las partes de la relación laboral.

¹³³ CARRO ZUÑIGA (Carlos), “Las justas causas de despido en el Código de Trabajo”, San José, Editorial Juritexto, 1992, p. 31.

H. Fraude y abuso de confianza

El fraude lo define el profesor CABANELLAS DE TORRES, en el Diccionario Jurídico Elemental, como “*engaño, abuso de confianza, acto contrario a la verdad o a la rectitud*”¹³⁴, y es en ese mismo sentido que el Código de Trabajo lo establece en el artículo 81, inciso j); el que literalmente dispone:

“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 éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado.”

A pesar de que la norma transcrita y en general, el Código de Trabajo no contemplan de manera literal el abuso de confianza, como causa justa de despido, es claro que la confianza se encuentra subsumida en el deber de fidelidad, como un deber moral o ético, el cual ante su incumplimiento conlleva consecuencias jurídicas evidentes y muy concretas. La SALA SEGUNDA resolvió:

“Basado en la confianza que debe considerarse característica de la relación de trabajo, la naturaleza fiduciaria de ésta acusa más todavía el sentido de tal obligación. Implica en todo supuesto, un comportamiento leal del trabajador respecto del empresario, traducible en la confianza que ha de ser norma reguladora de la recíproca conducta de los sujetos de la relación”.¹³⁵

¹³⁴ CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), Op. Cit., p. 173.

¹³⁵ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 39 de las 09:10 hrs. del 04 de abril de 1990.

Así, el inducir en error al patrono -de conformidad con la norma citada- implica un quebranto de la fidelidad con la que se lesiona la buena fe, como uno de los deberes éticos esenciales del contrato de trabajo, en ese sentido, su transgresión produce un resquebrajamiento de la relación laboral que conduce a la ruptura del vínculo, fundamentado en el fraude, la deslealtad o el abuso de confianza. En otras palabras, existe un reproche en la conducta del empleado por el “engaño” a la empresa en cuanto a pretender cualidades, condiciones¹³⁶ o conocimientos que no se tiene para lograr la contratación, en tal sentido, dichas irregularidades son suficiente causa para justificar el despido sin responsabilidad patronal.

Dentro del contenido ético del contrato de trabajo, que impone obligaciones especiales al trabajador como la de informar sobre las cualidades, condiciones y conocimientos que demuestren la idoneidad para ejecutar las tareas y asumir las obligaciones encomendadas, no es requisito para que se opere la causal de incumplimiento, que haya un perjuicio económico al empleador pues, basta con la simple intención de defraudar, es decir, lo importante para la configuración de la falta es el “engaño” del trabajador, la falta de fidelidad y de buena fe y no así las consecuencias económicas que dicho comportamiento pudo generar al patrono.

¹³⁶ En virtud del artículo 71, inciso f) del Código de Trabajo, el trabajador debe: *“Someterse a reconocimiento médico, sea al solicitar su ingreso al trabajo, o durante éste a solicitud del patrono, para comprobar que no padece alguna incapacidad permanente o alguna enfermedad profesional, contagiosa o incurable; o a petición de un organismo oficial de Salubridad Pública o de Previsión Social, con cualquier motivo;”*

I. Infidelidad o deslealtad

La infidelidad se concibe como una especie de actitud negativa del trabajador frente a la empresa¹³⁷, no tanto frente a la persona misma del empleador, y violenta el principio de la buena fe, en virtud del factor personal que conlleva implícito el contrato de trabajo. Dicha actitud se encuentra estrechamente vinculada con la confianza que debe imperar entre las partes del contrato de trabajo, por lo que el ataque a ese valor necesariamente producirá trastornos en la relación laboral. En efecto, RIVERA TORREALBA señala:

“La deslealtad del trabajador es la que se da a través de un acto intencional, violatorio del principio de la buena fe que debe regir en toda relación laboral, tendiente a la producción de un perjuicio moral o material y que se traduce en la pérdida de confianza que debe existir entre el trabajador y el patrono haciendo, por esto, imposible la subsistencia de dicha relación.”¹³⁸

Se deduce de lo anterior que para que se configure la falta como tal, el trabajador debe tener plena conciencia de su conducta, es decir, el trabajador infractor debe actuar u omitir de manera dolosa un comportamiento, pues si éste es culposo, la acción disciplinaria encuadra más en una falta al deber de diligencia y no a una infidelidad. En ese sentido, DEL CASTILLO RIGGIONNI señala:

¹³⁷ Todo trabajador que conozca de algún hecho perjudicial a la empresa y no lo comunique es desleal a ésta, tal deslealtad constituye falta grave, por cuanto, el trabajador tiene la obligación de denunciar todo acto que observe y vaya en contra de los intereses del patrono.

¹³⁸ RIVERA TORREALBA (José Alberto), Op. Cit., p. 65.

“Siguiendo el parecer del Dr. Alberto José Carro, la doctrina del dolo es requisito sustancial para que se configure la infidelidad; es decir, el trabajador que actúa perjudicando a su patrono por el deseo mismo de perjudicarlo o de beneficiarse a sí mismo o a un tercero, es desleal. Resulta claro entonces que la intención dolosa, la malicia es un elemento sumamente importante si no indispensable para la valoración de la infidelidad. Tanto la deslealtad como el fraude responden a la misma idea, violar la confianza depositada por el patrono en sus trabajadores. Sin embargo, las circunstancias de tiempo, lugar y modo son factores a considerar, de igual manera que las características del empleado.”¹³⁹

En efecto, la infidelidad del trabajador se configura cuando éste -de manera manifiesta- rompe la confianza del empleador, la cual se encuentra comprometida en el principio de la buena fe; en ese sentido, baste con tener acreditado un acto de deslealtad para que el empleador proceda a despedir sin responsabilidad patronal, no sin antes valorar el acto u omisión a la luz de los principios de proporcionalidad y razonabilidad. Sobre la deslealtad con el empleador, nuestra jurisprudencia ha señalado:

“Si el actor adquirió mercadería de la que distribuye el patrono en otra fábrica distinta y la negoció, obteniendo una ganancia, esa conducta constituye sin duda un acto de deslealtad, aunque lo cometiere una sola vez, porque en materia de faltas graves, éstas no requieren la reiteración para merecer la desconfianza del empleador y la correlativa sanción.”¹⁴⁰

139

DEL CASTILLO RIGGIONI (Fernando), Op. Cit., p. 9.

140

TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, Resolución No. 56 de las 14:00 hrs. del 12 de enero de 1983.

J. Injurias, calumnias y vías de hecho contra el patrono, su representante o contra algún compañero de trabajo

El Código de Trabajo establece en el “artículo 81, incisos a), b) y c)”¹⁴¹ las injurias, las calumnias y las vías de hecho, en contra del patrono, su representante o algún compañero, como causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, y consecuentemente, proceder con el despido justificado del trabajador. De ellos, el inciso a) y b) exige que la conducta se realice dentro del lugar de trabajo y durante el tiempo efectivo en que se presten los servicios, mientras que el inciso c) tiene como presupuesto el que la conducta se realice fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo.

Cuando la actuación ofensiva por parte del trabajador, sea de palabra o de hecho, o agreda la dignidad o el honor del patrono, su representante o de un compañero de trabajo, se configura la injuria; mientras que la calumnia, se configura en una acusación falsa contra alguno de los sujetos pasivos mencionados anteriormente.

Al respecto, el profesor CARRO ZUÑÍGA señala:

¹⁴¹ El artículo 81 del Código de Trabajo señala: “Artículo 81.- Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o las vías de hecho contra su patrono; 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 de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores; 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 éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo.”

“Y a tales propósitos debemos tener por injuria toda ofensa de palabra o de hecho dirigida contra la dignidad o el decoro (del patrono, sus representantes o compañeros de trabajo), sea que se le diga en su presencia al ofendido o por medio de comunicación enviada a él; al paso que por calumnia habría que entender la imputación falsa contra cualquiera de ellos de haber cometido un delito. Lo fundamental a nuestro juicio, radica, en uno y otro caso, en una conducta que ofende la dignidad o el honor, repetimos, aún cuando no se dieren los elementos necesarios para que se configure el delito en sentido penal. Lo que sí es importante, tener en cuenta, de toda suerte, es que la falta podría quedar excluida como justo motivo, si de los hechos que la configuran no se desprende un propósito realmente ofensivo.”¹⁴²

Cuando el trabajador se manifieste mediante actos inmorales, calumnie o injurie a sus compañeros de trabajo es necesario -a fin de que el patrono pueda dar por terminado el contrato de trabajo- que como consecuencia de su conducta, se produzca una alteración grave de la disciplina laboral y que pueda causar la suspensión de las actividades laborales. En tal sentido, la SALA SEGUNDA considera que *“...son presupuestos necesarios para configurar la causal de despido alegada, pues la simple agresión carece de valor legal para configurarla”*.¹⁴³

Con respecto a las vías de hecho referidas en los incisos a), b) y c) del numeral citado (81), para la jurisdicción laboral son faltas disciplinarias de mayor gravedad en que los trabajadores pueden incurrir, puesto que el perpetrar actos contra la integridad física del patrono, de sus representantes o compañeros de trabajo, es

¹⁴² CARRO ZÚÑIGA, (Carlos), Op. Cit., pp. 34-35.

¹⁴³ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 118 de las 16:00 hrs del 09 de diciembre de 1981.

decir, agredir, lesionar o causar un daño físico a cualesquiera de ellos sin que exista provocación, sin perjuicio de las sanciones penales que podrían darse, podría conllevar a dar por terminado el contrato de trabajo. Así se ha pronunciado la SALA SEGUNDA:

*“Aunque de acuerdo con la prueba de los autos, se desconocen las particularidades de la riña, así como el lugar exacto en el centro de trabajo donde aquello se produjo y aunque es posible también como se afirma en el recurso, que a raíz de ese desagradable incidente que protagonizaron la actora y una compañera de trabajo no se alteró gravemente la disciplina ni se interrumpieron las labores normales en aquel centro hospitalario, todo esto, sin embargo, no favorece a la demandante porque de cualquier ángulo que se miren las cosas, la falta en que incurrió ella era grave como quiera que en la referida riña lesionó un ojo a su compañera, lo que revela un comportamiento nada recomendable y además, hay que destacar que los hechos que motivaron el despido ocurrieron en horas de trabajo y dentro de una institución, que por la función que cumple al ser un centro hospitalario, espera más de sus empleados y donde los buenos modales y el respeto mutuo deben ser siempre normas inquebrantables para cualquiera de sus servidores”.*¹⁴⁴

La conducta a la que se refiere el inciso c) del artículo 81 contempla la necesaria actuación del trabajador -fuera de las horas laborales y fuera del centro de trabajo- e implica acudir a la injuria, la calumnia y la comisión de actos contra la integridad física o moral del patrono, o de los representantes de éste. Dicha conducta solamente podrá ser invocada como causal para la terminación de la relación laboral, si el patrono o representante de éste en la dirección de las labores no

¹⁴⁴ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 12-1984, San José, a las 14:25 hrs del 25 de enero de 1984.

provocaron al trabajador, es decir, toda vez que la conducta del trabajador no obedezca a una “reacción” de actos promovidos por aquellos, además, resulta necesario que esos actos efectuados por el trabajador sean capaces de no permitir la convivencia y la armonía para el normal desarrollo de las actividades laborales, de tal suerte que si tales presupuestos no se presentan, la causal de despido no podrá invocarse amparada en ellos. En los términos dichos se ha pronunciado la doctrina; al respecto CALDERA RODRÍGUEZ ha sostenido que:

“...cuando el trabajador incurra en acciones ya sea contra el patrono o sus representantes, ya contra sus compañeros, en el trabajo; sin perjuicio de que una riña fuera del lugar o tiempo de trabajo constituya causa de despido.”¹⁴⁵

Como corolario, la ofensa verbal es toda expresión oral o escrita que suponga una ofensa moral para la persona que la recibe, y la ofensa física supone el ataque o agresión física de una persona a otra, realizada por el propio trabajador y por motivos laborales.

¹⁴⁵ CALDERA RODRÍGUEZ (Rafael), “**Derecho del Trabajo**”, 2ª Edición, Buenos Aires, Editorial el Ateneo, 1972.

K. Insubordinación, indisciplina o desobediencia

Es obligación de todo empleado obedecer las “órdenes impartidas por el empleador, o su representante”¹⁴⁶; realizar las funciones que se le asignen; acatar fielmente las instrucciones que estén dirigidas a salvaguardar la seguridad del centro de trabajo y de las personas; y, adoptar las “medidas preventivas”¹⁴⁷ orientadas a evitar accidentes o enfermedades laborales. De igual forma, el contrato de trabajo obliga al trabajador a acatar las órdenes e instrucciones que tiendan a lograr un rendimiento adecuado y una mayor eficacia en los deberes asignados. De no obedecer o acatar dichas directrices, el empleado estará incurriendo en insubordinación. En ese sentido, el artículo 81, inciso h) del Código de Trabajo establece como justa causa al patrono, para dar por terminado el contrato de trabajo:

“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 éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando.”

¹⁴⁶ Así dispuesto en el artículo 71, inciso a) del Código de Trabajo: *“Desempeñar el servicio contratado o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;”*

¹⁴⁷ El artículo 71, inciso h) del Código de rito establece como obligación del trabajador: *“Observar rigurosamente las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos, para seguridad y protección personal de ellos o de sus compañeros de labores, o de los lugares donde trabajan.”*

En términos generales, la desobediencia es el incumplimiento de las órdenes e instrucciones del empleador o de la persona en quien este delegue las funciones de dirección, mientras que se entiende por indisciplina el incumplimiento del deber de diligencia y de colaboración en el trabajo, esto es, la desobediencia, acompañada de insubordinación lo que se manifiesta en enfrentamientos directos con el empleador. Debe tenerse en cuenta que las órdenes del empleador deben ser obedecidas siempre, independientemente de que el trabajador pueda reclamar después contra éste, a excepción de que el cumplimiento de lo ordenado suponga un perjuicio irreparable para el trabajador en su integridad personal o constituya un abuso de derecho por parte del empleador o su representante. En efecto, la excepción a desobedecer al patrono es cuando la orden impartida por éste o su representante cause un peligro real a la vida, salud o seguridad del empleado, o que el trabajo requerido resulte en extremo denigrante y no responda a emergencia alguna, en tales circunstancias, la negativa del empleado estaría más que justificada.

La violación de la disposición precedente constituye un flagrante desafío a la autoridad del patrono o su representante, lo cual demuestra una deliberada intención de parte del trabajador de desobedecer; este tipo de desafío debilita el respeto, la confianza y la fidelidad en la relación empleado-patrono, situación que hace imposible mantener el vínculo laboral, en consecuencia, el patrono se encuentra facultado para dar por terminado el contrato de trabajo.

L. Pérdida de confianza

El Código de Trabajo no contempla de manera expresa la pérdida de confianza como causa justa de despido, no obstante, de la revisión de una gran cantidad de jurisprudencia de nuestros Tribunales se puede afirmar que es una de las causas que con más frecuencia se alega. La doctrina mayoritaria así como la jurisprudencia han señalado que la confianza es básica para el Derecho del Trabajo, en tal sentido, el aspecto objetivo de la pérdida de confianza señala la necesaria acreditación de ciertos hechos que, interpretados al tenor del principio de la buena fe y la equidad, así como los deberes de lealtad, fidelidad y probidad, hagan desaparecer este valor.

En efecto, la pérdida de confianza constituye un incumplimiento a los deberes de fidelidad, diligencia y lealtad, así como de aquellas obligaciones exigibles en cumplimiento de los intereses empresariales. No es una causal autónoma de despido, pero si el trabajador incurrió en un incumplimiento concreto que, teniendo en cuenta el tipo de tareas desempeñadas, genera dudas al empleador respecto a su lealtad o fidelidad en el futuro, podría justificar un despido. El hecho desleal y sus alcances deben ser fehacientemente probados por el empleador, no bastando sus meras conjeturas.

Esta transgresión de la buena fe contractual se dará en situaciones de fraude, de negligencia del trabajador en el desarrollo de sus funciones, de deslealtad para con el empleador y los intereses de la empresa. La configuración de la pérdida de confianza no requiere que la empresa sufra, necesariamente, un perjuicio económico, independientemente de su cuantía, aspecto que ha sido sostenido por la SALA SEGUNDA en reiteradas ocasiones; al respecto dice la SALA SEGUNDA:

*“...esta Sala, ha sostenido la tesis, ampliamente desarrollada por la doctrina, de que no es necesario que la parte patronal sufra un menoscabo de orden económico, para que se configure la pérdida de confianza. Al respecto, señala CARRO IGELMO: “la infidelidad siempre ocasiona perjuicio a la empresa aún cuando no haya habido detrimento económico para la misma, aunque no haya existido publicidad sobre su comisión, aunque no haya llegado a consumarse, puesto que la simple voluntad de defraudar, de engañar a la empresa, ya la ha lesionado, puesto que ha matado la confianza que la misma deposita entre sus empleados, en principio. Por ende, basta la simple intención de defraudar o de ocultar información, dado que es intrascendente el importe de lo defraudado, ya que lo fundamental es la pérdida que en el operario tenía depositada la empresa como base y fundamento de la relación de trabajo (CARRO IGELMO; Alberto José, *ibid. cit.* Pág. 5).”¹⁴⁸*

La pérdida de confianza se configura como falta grave ante la concurrencia de hechos imputables al trabajador que, valorados objetivamente, permiten comprobar una lesión al principio de la buena fe; además, los hechos que fundamentan la falta deben ser actuales, es decir, excluye toda posibilidad de fundar la pérdida de confianza por hechos de relaciones laborales anteriores.

¹⁴⁸ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 61 de las 10:10 hrs. del 20 de febrero de 2002.

M. Revelación de secretos

El artículo 81 inciso e) del Código de Trabajo establece como causa justa para el despido sin responsabilidad patronal, lo siguiente: *“Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71”*; por su parte, el numeral 71 citado prescribe como obligación del trabajador:

“Guardar rigurosamente los secretos técnicos, comerciales o de fabricación de los productos a cuya elaboración concurren 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;”

De las normas transcritas, se deduce un deber de reserva, el cual estriba en la obligación de proceder con la debida discreción en el desempeño del cargo, guardando el oportuno silencio en los casos en que la índole de la función lo exija. La revelación de secretos constituye un incumplimiento al deber de fidelidad, el cual exige del trabajador absoluta reserva sobre procedimientos, fórmulas, antecedentes y circunstancias especiales relacionadas con el desenvolvimiento de la empresa y a los cuales tiene acceso como consecuencia del vínculo contractual.

La SALA SEGUNDA, refiriéndose a las obligaciones del trabajador, particularmente al incumplimiento de la disposición del artículo 71, inciso g) del Código de Trabajo, señala:

“En consecuencia, basta con que el trabajador infrinja sus deberes de fidelidad y de lealtad, para que con ello incurra en la citada falta de pérdida objetiva de confianza, al poner en peligro con su conducta la vida misma de la empresa; esto aunque no se le haya causado o acreditado, una pérdida económica concreta.”¹⁴⁹

En doctrina se ha manifestado que el deber de guardar secreto persiste aún concluida la relación laboral, pero esto se ha de considerar únicamente para las consecuencias civiles y penales que del hecho se deriven, ya que en materia laboral, al no existir ya un vínculo, no podrá tener consecuencia en este ámbito, mucho menos -como es lógico- podrá considerarse una deslealtad que conduzca a una sanción disciplinaria. En efecto, la obligación de guardar los secretos resulta incuestionable durante el período de vigencia de la relación laboral; posterior a ésta, el Código de Trabajo no prevé disposición expresa que imponga un límite a la obligación. Así, un sector de la doctrina -razonamiento que se comparte- se inclina por imponer tal obligación como una cláusula contractual; al respecto DEL CASTILLO RIGGIONI citando al profesor Juan D. Pozzo, manifiesta:

“Es verdad que la tal cláusula restringe la libertad de trabajo en cierto sentido, o sea, dentro del campo de la actividad del empleado, pero como se trata de una restricción de carácter parcial a la libertad de trabajo, si su origen es contractual y no siendo contrario al orden público, a la moral y a las buenas costumbres, nada obsta para aceptarla siempre que ella se convenga dentro de ciertas limitaciones.”¹⁵⁰

¹⁴⁹ SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 61 de las 10:10 hrs. del 20 de febrero de 2002. En igual sentido, ver la Resolución No. 104, de las 11:30 hrs. del 22 de abril de 1998.

¹⁵⁰ DEL CASTILLO RIGGIONI (Fernando), Op. Cit., p. 61.

Además de los límites que existen respecto a la revelación de secretos, según subsista la relación laboral o bien, una vez terminado el vínculo contractual, también se aprecian otros límites según se trate de conocimientos técnicos del trabajador y aquellos que en virtud de la relación laboral, le pertenecen a la empresa; al respecto DEL CASTILLO RIGGIONI señala:

“Es evidente que la limitación no puede ser irrestricta ni en cuanto al tiempo ni en cuanto a la actividad. En cuanto al tiempo, la legislación nuestra carece de norma aplicable, razón por la cual, su extensión debe ser necesariamente propia de convenio entre las partes. En cuanto a la actividad, debe entenderse como que ella se refiera al conjunto de actividades propias del patrono que puedan resultar lesionadas por el quehacer del trabajador.”¹⁵¹

“Las circunstancias obligan a establecer en todo caso una diferencia entre los conocimientos técnicos adquiridos por el trabajador durante la prestación del servicio y aquellos que le pertenecen por derecho propio y sobre los cuales ejerce dominio absoluto, a los que no puede imponerse limitación de ninguna especie. Los secretos ligados íntimamente con el proceso de fabricación, patentes, invenciones, etc., sobre los que no tiene propiedad alguna por constituir un patrimonio de la empresa, por ese mismo hecho no podrán tenerse como formando parte del acervo de conocimientos técnicos propios del trabajador y por ende sobre ellos pesa el gravamen del silencio. Considérese que la prohibición, en cuanto a la violación de secretos, no se refiere únicamente a aquellos que formen parte inmediata de su trabajo, porque, puede darse el caso de secretos adquiridos paralelamente o íntimamente relacionados con la actividad del empleado y sobre los que, sin constituir la esfera de su trabajo, tiene conocimiento en razón del cargo que ocupa.”¹⁵²

¹⁵¹ Ibídem, p. 62.

¹⁵² DEL CASTILLO RIGGIONI (Fernando), Op. Cit., pp. 56-57.

Por último, la configuración de la falta, como violación al deber de fidelidad, tiene lugar en el tanto la revelación de secretos signifique o pueda significar algún perjuicio económico o moral para la empresa; en ese sentido, la norma abre la posibilidad de sancionar el perjuicio potencial.

N. Otras manifestaciones que devienen en violación

Para que la ***disminución continuada y voluntaria en el rendimiento normal del trabajo***, de lugar al despido disciplinario, se requiere que exista una efectiva disminución continuada en el rendimiento y que ésta nazca de la voluntad del trabajador.

La ***embriaguez habitual o toxicomanía***, puede ser causa que motive al despido disciplinario siempre y cuando repercutan negativamente en la actividad laboral. No obstante, ***la embriaguez no habitual*** podrá ser causa de despido si constituye desobediencia o transgresión de la buena fe contractual, por ejemplo, en el supuesto de conducción de vehículos bajo la influencia de bebidas alcohólicas o drogas; lo anterior en virtud del artículo 72, inciso c), el cual establece como prohibición: *“Trabajar en estado de embriaguez o bajo cualquier otra condición análoga.”*

Las anteriores faltas sólo se configurarán, en virtud de lo que establece el inciso i) artículo 81 del Código de Trabajo, previo apercibimiento del patrono, es decir, luego de que el patrono haya apercibido al trabajador -de manera fehaciente- por una vez.

Finalmente, mientras una determinada conducta del trabajador no se encuentre debidamente establecida en el Código de Trabajo como causa justa que amerita dar por terminado el contrato de trabajo, corresponderá al juzgador determinar si el hecho endilgado al trabajador es constitutivo de falta grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo. Para ello, deben concurrir los elementos que demuestran -de manera fidedigna- la configuración de la falta, mismos que se deben desprender del análisis de la situación fáctica planteada y la valoración en conciencia, del total de pruebas aportadas, a la luz de las reglas de la sana crítica, la equidad y la apreciación de la prueba en conciencia (artículo 493 del Código de Trabajo).

CONCLUSIONES

El principio general de la buena fe constituye un principio de relevancia significativa para el ordenamiento jurídico costarricense, el cual se presenta prácticamente en todos los ámbitos del sistema, dada su amplitud como norma general que implica la lealtad, fidelidad, probidad y confianza que debe caracterizar el comportamiento humano. Su participación específicamente en el ámbito laboral es de imperiosa necesidad, en razón de que las relaciones de trabajo exigen de la confianza de las partes contractuales para su normal y efectivo desarrollo, aspecto que solamente pueden brindarlo las partes como protagonistas principales de la relación obligatoria.

Desde la perspectiva del empleador, el principio de la buena fe se identifica generalmente con lo que la doctrina ha denominado como el deber de previsión. Dicho deber comprende -entre otras- la obligación para el patrono de tratar con respeto a sus trabajadores, velar por las condiciones en las que se presta el trabajo, preocuparse de la capacitación de los recursos humanos de la empresa, y en términos generales, velar por el bienestar del trabajador; su importancia es actuar como un catalizador de la discrecionalidad del empleador y servir como un freno al abuso de las potestades jerárquicas concedidas a éste.

Desde la perspectiva del trabajador, tanto la doctrina como la jurisprudencia han identificado el principio de la buena fe con el deber de fidelidad del trabajador, el cual se traduce en la actitud que debe tener éste hacia la empresa, es decir, en la obligación que tiene el trabajador de no ejecutar conductas activas o pasivas, que puedan llegar a perjudicar al empleador. Dada la amplitud de su contenido, su utilización e interpretación debe realizarse con cuidado, pues resulta fácil concebir cualquier conducta, por ínfima que ésta sea, como contraria a la fidelidad esperada del trabajador.

El concepto de fidelidad del trabajador ha creado polémica en la doctrina laboral, pues considera que ese deber atribuido al trabajador, va en contra de la bilateralidad propia del Derecho del Trabajo; se parte de la idea general que la fidelidad debe ser un valor recíproco en la relación laboral, toda vez que no resulta posible interpretar la buena fe como un elemento que agrave la situación de una de las partes. No obstante, en nuestro medio es común el uso del término fidelidad a la hora de analizar las obligaciones del trabajador provenientes del contenido ético del contrato de trabajo.

La doctrina y la jurisprudencia laboral han hecho esfuerzos por desengranar cada uno de los aspectos más relevantes de la buena fe, sin embargo, aún queda la sensación de un tratamiento impreciso respecto a su contenido y su aplicación contractual, en virtud de lo cual este trabajo de investigación intenta un aporte a su

estudio y tratamiento -particularmente lo relacionado con el contenido ético del contrato de trabajo- para hacer patente su importancia como requisito indispensable para la correcta marcha de las relaciones de empleo.

El principio general de la buena fe es indispensable para cualquier disciplina que implique una interacción entre sujetos, aspecto que deja prácticamente por fuera la posibilidad de exclusión de la buena fe en todo el sistema jurídico, incluye obviamente tanto el sistema normativo como el procesal. Este principio es algo más que un concepto integrado por elementos axiológicos que no se reduce únicamente en lealtad, fidelidad, probidad y confianza; por el contrario, los elementos subjetivos y objetivos que lo componen permiten su aplicación en el caso concreto; y es justamente en la cotidianidad de las relaciones laborales donde cobra vida y puede notarse plenamente su eficacia y funcionamiento.

La aplicación del principio de la buena fe involucra todas las etapas de la relación laboral, desde las fases previas a la formación definitiva del contrato laboral, la fase de ejecución, hasta la fase de su finalización, e incluso, posterior a ella; constituye un elemento de suma importancia en la adecuada configuración de la voluntad de las partes. Produce efectos tan relevantes como lo es la disolución del vínculo laboral, y es regla básica de interpretación contractual que viene a resolver vacíos u oscuridades en el negocio jurídico, en virtud de la cual el juzgador se apoya para crear un criterio más apegado a la voluntad de las partes.

El principio de la buena fe permite la interpretación e integración de ciertas reglas secundarias de conducta, que no siempre se encuentran explícitamente insertas en el contrato de trabajo; aparte de las obligaciones que impone el mismo contrato, las partes deben acatar dichas reglas, las cuales son regidas por la buena fe, caso contrario, conlleva al establecimiento de sanciones disciplinarias en virtud del incumplimiento contractual.

Ineludiblemente, la buena fe entraña un aspecto moral, el cual lleva a la reflexión de la verdadera naturaleza de este principio; indistintamente se le considere parte del Derecho Natural o del Derecho Positivo, su importancia consiste en su efectiva aplicación al caso concreto.

El aspecto ético o moral del contrato de trabajo se identifica con una serie de conceptos jurídicos indeterminados que aluden, más que todo a, factores personales o de conducta; no obstante, ese contenido ético, a pesar de estar conformado por elementos axiológicos, éstos no son extraños al derecho, toda vez que producen efectos jurídicos determinantes para el desarrollo armonioso de la relación laboral.

La promulgación del Código de Trabajo viene a llenar un vacío importante respecto a la seguridad laboral de los trabajadores, particularmente a brindar tutela y protección a los derechos de los trabajadores frente a las extralimitaciones

del poder del empleador, no obstante, dicha seguridad y protección a las relaciones laborales no ha logrado alcanzar los fines pretendidos por el legislador, respecto a evitar las conductas perjudiciales que se producen en virtud del contrato de trabajo.

La realidad actual de las relaciones de trabajo en nuestro país, así como la falta de consistencia en la aplicación de normas con carácter sancionatorio en el ámbito del trabajo, ha provocado la existencia de prácticas comunes por parte de los empleadores, caracterizadas por el abuso de la posición de poder del patrono en detrimento de los principios de protección de los derechos del trabajador, ello hace posible cuestionar la tutela a los distintos contenidos de un Derecho del Trabajo, que se presume, garante de las relaciones obrero-patronales.

La legislación laboral ha debido complementar sus preceptos normativos y en oportunidades, a llenar vacíos legales con la interpretación que de éstos hace la doctrina y la jurisprudencia, tal situación se presenta respecto al despido justificado cuyo fundamento es el incumplimiento a los deberes y obligaciones del contrato de trabajo, en el cual basta probar la existencia de una causa justa para dar por terminado el contrato laboral.

Las obligaciones de carácter ético del contrato de trabajo no siempre se encuentran establecidas de manera expresa en el Código de Trabajo, lo cual

demuestra que el contrato de trabajo obliga tanto a lo que se encuentra previsto expresamente en él, como a las circunstancias derivadas de la buena fe, la costumbre y la equidad.

La jurisprudencia en el momento de analizar el instituto del despido desde la posición del trabajador, ha ido evolucionando el concepto de contenido ético del contrato de trabajo, muestra de ello son los criterios relevantes de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia respecto a la configuración de ciertas faltas, integrando además, las obligaciones del trabajador provenientes de la buena fe laboral. Dichas obligaciones las ha dividido la Sala Segunda en dos grupos: El primero compuesto por todas aquellas conductas que implican un hacer para el trabajador, llamadas también obligaciones positivas; y el segundo grupo conformado por las obligaciones negativas, es decir, las que implican una abstención de ciertas conductas.

La doctrina, por su parte, no ha podido unificar un tipo de pensamiento con respecto al contenido ético del contrato de trabajo y lo que es más grave, existe imprecisión en su definición; ello ocurre por lo poco frecuente que ha sido tratado el tema. A partir del estudio del principio de la buena fe y de los deberes básicos que éste principio entraña: lealtad, fidelidad, probidad, confianza, se pudo construir una definición valedera, si no para el Derecho Laboral, sí para la utilidad de este trabajo de investigación en la práctica laboral cotidiana, tal definición expresa:

El contenido ético del contrato de trabajo es el conjunto de obligaciones -de carácter ético- caracterizado por una actitud personal del trabajador, de no perjudicar a la empresa o al empleador a quien presta sus servicios y, de contribuir a alcanzar el fin propuesto; para cuyo propósito; debe cumplir -además de los deberes de prestación que impone el contrato- aspectos referidos a los deberes de conducta del trabajador (lealtad, fidelidad, honestidad, honradez, respeto, dignidad, probidad, diligencia, colaboración, buena fe y confianza), toda vez que éstos son deberes genéricos que deben permear -sin excepción- la relación laboral, vista ésta como una actividad social, que requiere la interacción entre el empleador y el trabajador.

Ante el incumplimiento del deber de lealtad, fidelidad, probidad, confianza, - constitutivos del principio de la buena fe- se debe realizar una aplicación gradual de las sanciones provenientes de la transgresión de dicho principio, aspecto que desecha la ya superada idea de que toda falta al contenido ético es por sí misma, una falta grave que amerita el despido disciplinario. Así, previo a aplicar con justicia el derecho disciplinario laboral, se debe analizar el contexto de la falta, la conducta anterior del trabajador, su jerarquía dentro de la empresa, sus años de servicio, y todos aquellos aspectos que logren individualizar el caso concreto, analizado dentro de sus propias circunstancias.

La deslealtad reviste fundamental importancia sobre las otras causas de justo despido, ya que puede actuar como agravante de éstas, al darse la deslealtad a

través de una traición a los principios de carácter ético-moral que ha de existir en la relación trabajador-empedor. Por la lesión provocada a los valores de la relación laboral, se hace innecesaria la evaluación de los perjuicios ocasionados con la actuación desleal, en el momento de considerar el despido. Lo que importa es el hecho en sí, y no la producción de un perjuicio real o potencial.

La deslealtad configura siempre una falta grave, que hace imposible la continuación de la relación laboral, ésta no admite otra sanción que el despido. Como causal de justo despido, la deslealtad no tiene sustento por sí misma, sino que ésta se da a través de una conducta inapropiada del trabajador, conducta que puede manifestarse de variadas formas. A pesar de este carácter objetivo, no es cualquier conducta la que puede llegar a configurar una deslealtad, sino sólo aquella que se manifieste como una actuación intencionalmente lesiva a los intereses del patrono.

En virtud del principio de proporcionalidad que rige en el Derecho del Trabajo, no se puede afirmar que cualquier tipo de infracción al principio de buena fe, configura de manera automática el despido justificado del trabajador. El principio de proporcionalidad -consecuencia directa de los más elementales postulados de justicia y equidad- permite analizar con propiedad las faltas de contenido ético, al suponer un equilibrio entre la conducta infractora y la sanción a imponer.

La figura del despido responde a un fundamento ético indiscutible, en ese sentido, la legitimidad del despido en nuestro Derecho Laboral requiere de la comprobación de una justa causa, aspecto que se evidencia en la propia formulación verbal de “justa causa”.

Atendiendo a la indispensable estabilidad de las relaciones de empleo, a su contenido ético y al principio de la buena fe, previamente a la extinción del vínculo laboral, el trabajador debe agotar siempre las vías conciliatorias, dándole la oportunidad, a la contraparte, de reconsiderar su eventual actuación ilegítima y de ajustar su proceder a derecho.

La estabilidad en el empleo es un verdadero derecho jurídico del trabajador de frente al despido, demuestra que los derechos laborales no se rigen exclusivamente por el principio de la autonomía de la voluntad del empleador, pues están involucrados valores constitucionales, especialmente la dignidad del trabajador y el derecho al trabajo. No obstante, nuestro ordenamiento jurídico otorga la posibilidad al empleador de terminar el contrato de trabajo por justa causa, es decir, por hechos diversos que encuadren en alguna de las causales establecidas en el artículo 81 del Código de Trabajo.

La configuración de una justa causa implica que el derecho a la estabilidad de los trabajadores se interrumpe, debido a la ocurrencia de hechos que demuestran que

el trabajador no cumplió adecuadamente con sus obligaciones laborales y que la gravedad misma del incumplimiento torna imposible la prosecución del vínculo; con todo, ello no implica que el trabajador pierda los derechos que el ordenamiento le confiere.

La justa causa de despido es aquella que no consiente la continuidad del vínculo de trabajo, sin embargo es requisito indispensable para el empleador tener acreditada la falta de conformidad con las causales tipificadas en el Código de Trabajo, una vez hecha la valoración -a la luz de los principios de proporcionalidad y razonabilidad- de las circunstancias objetivas y subjetivas que rodean el caso en concreto, de forma que se concluya fehacientemente que se trata de un hecho grave, que constituye negación de los elementos fundamentales del contrato y de la confianza entre las partes.

Mientras una determinada conducta del trabajador no se encuentre debidamente establecida en el Código de Trabajo como causa justa para el despido, corresponde al juzgador determinar si el hecho endilgado al trabajador es constitutivo de falta grave a sus obligaciones laborales. Deben concurrir los elementos que demuestran -de manera fidedigna- la configuración de la falta, mismos que se deben desprender del análisis de la situación fáctica planteada y la valoración en conciencia, del total de pruebas aportadas, a la luz de las reglas de la sana crítica, la equidad y la apreciación de la prueba en conciencia.

BIBLIOGRAFIA

LIBROS

- ALONSO GARCIA (Manuel), "Curso de Derecho del Trabajo", Barcelona, Editorial Ariel, 1980.
- BARRETTO GHIONE, (Hugo), "La obligación de formar a cargo del empleador", Montevideo, Fundación de Cultura Universitaria, 2001.
- CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), "Contrato de Trabajo", Buenos Aires, Editorial Omega, Volumen II, 1960.
- CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), "Compendio de Derecho Laboral", Buenos Aires, Tomo I, Bibliográfica Omeba, 1968.
- CALDERA RODRIGUEZ (Rafael), "Derecho del Trabajo", 2ª Edición, Buenos Aires, Editorial el Ateneo, 1972.
- CARLO LEGA, "El poder disciplinario del empresario", Milán, Editorial Bodeux, 1986.
- CARRO ZUÑIGA (Carlos), "Derecho del Trabajo Costarricense (Ensayos)", San José, Editorial Juricentro, S. A., 1978.
- CARRO ZUÑIGA (Carlos), "Las justas causas de despido en el Código de Trabajo", San José, Editorial Juritexto, 1992.
- CONDE MARIN (Emilia), "La buena fe en el contrato de trabajo: Un estudio de la buena fe como elemento de integración del contrato de trabajo", Madrid, Editorial La Ley, 2007.
- CORTINA, (Adela), "Ética de la empresa", 5ª Edición, Madrid, Editorial Tecnos, 2000.
- DE FERRARI (Francisco), "Derecho del Trabajo", II Edición, Buenos Aires, Ediciones de Palma, Tomo II, 1969.
- DE LOS MOZOS (José Luis), "El principio de la buena fe", Barcelona, Editorial Bosch, Casa Editora, 1965.

- DIEGUEZ (Gonzalo), "La fidelidad el trabajador", Ediciones Universidad de Navarra, S. A., Pamplona, 1969.
- ESCUADERO (J. F.) y otros, "El principio de la buena fe en el contrato de trabajo", Barcelona, Editorial Bosch, 1996.
- GARMENDIA ARIGON, (Mario), "Orden público y Derecho del trabajo", Montevideo, Editorial FCU, 2001.
- GARIBOTTO (Juan Carlos), "Teoría general del acto jurídico", Buenos Aires, Editorial DEPALMA, 1991.
- GIBLIO (Wagner), "La extinción de la relación de trabajo en el Brasil", Lima, Editorial AELE, 1987.
- KROTOSCHIN (Ernesto), "Manual de Derecho del Trabajo", Buenos Aires, Editorial Depalma Editor, 1972.
- KROTOSCHIN (Ernesto), "Tratado práctico de Derecho del Trabajo", Buenos Aires, Editorial Depalma Editor, 1972.
- LARENZ (Karl), "Derecho de Obligaciones", Madrid, Editorial Revista de Derecho Privado, Tomo I, 1958.
- LUJAN ALCARAZ (José), Algunas reflexiones sobre el principio de proporcionalidad en la calificación del despido: Cuestiones actuales sobre el despido disciplinario", Santiago de Compostela, Gráficas Sementeria, S.A., 1997.
- MEILIJ (Gustavo Raúl), "Contrato de Trabajo", 1ª reimpresión, Buenos Aires, Ediciones Depalma, Tomo I, 1989.
- MONTOYA MELGAR (Alfredo), "Derecho del Trabajo", Madrid, Editorial Tecnos, 1979.
- MONTOYA MELGAR, (Alfredo), "La buena fe en el Derecho del trabajo", Madrid, Editorial Tecnos, 2001.
- MONZON (Máximo Daniel), "La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo", Buenos Aires, Editorial Abeledo-Perrot, 1994.

- PLA RODRIGUEZ (Américo), “*Jus Variandi*: Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo, en homenaje al Profesor Mario L. Deveali”, Buenos Aires, Editorial Heliasta S.R.L., 1979.
- PLA RODRIGUEZ (Américo), “Los Principios del Derecho del Trabajo”, 2ª Edición, Buenos Aires, Ediciones Depalma, 1978.
- RODRIGUEZ MANCINI (Jorge), “Curso de Derecho del Trabajo y de Seguridad Social”, 2ª Edición, Buenos Aires, Editorial Astrea, 1996.
- ROJAS RIVERO (Gloria), “La libertad de expresión del trabajador”, Valladolid, Editorial Trotta, 1991.
- SANCHO IZQUIERDO (Miguel), “Compendio de Derecho Natural”, 2ª Edición, Pamplona, Ediciones Universidad de Navarra, S.A., Parte General, 1986.
- VARGAS CHAVARRIA (Eugenio), “El Contrato Individual de Trabajo”, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas, S. A., 2006.
- VAZQUEZ VIALARD (Antonio), “Tratado de Derecho del Trabajo”, Buenos Aires, Editorial Astrea, Tomo II, 1982.
- VIVANCO CISTERNAS (Manuel), “El despido laboral”, Santiago, Editorial Jurídica de Chile, 1994.
- VON THUR (Andreas), “Parte General del Derecho Civil”, San José, Ediciones Juricentro, S.A., 1977.

REVISTAS

- ACKERMAN, (Mario), “Las reformas laborales en la Argentina y el culto de la fugacidad”, en Revista Derecho Laboral, Montevideo 1995, Tomo XXXVIII N° 178.
- BARBAGELATA, (Héctor-Hugo), “El bloque de constitucionalidad de los derechos humanos laborales”, en Revista Derecho Laboral, Montevideo 2004, Tomo XLVII, No. 214.

CARPINTERO (Francisco), "Norma y principio en el "Jus commune", Revista de Estudios Histórico-Jurídicos, Valparaíso, Ediciones Universitarias de Valparaíso, Pontificia Universidad Católica de Valparaíso, No.27, 2005.

DÍEZ-PICAZO Y PONCE DE LEÓN, LUIS, "¿Una nueva doctrina general del contrato?", en Anuario de Derecho Civil, Madrid, Tomo XLVI, Fascículo IV, octubre-diciembre de 1993.

FERNANDEZ BRIGNONI, (Hugo), "El contenido ético del concepto de trabajo", en Grupo de los Miércoles, "Veinte Estudios laborales en memoria de Ricardo Mantero Alvarez", Montevideo, 2004.

MANTERO, (Ricardo), "Ética y relaciones laborales", en Revista Judicatura, Montevideo, Editorial Universidad Ltda., 1999, N° 40.

MONZON (Máximo Daniel), "La fidelidad y la buena fe en el contrato de trabajo", Revista de Derecho del Trabajo, Argentina, Tomo IX, 1994.

NAVARRO FALLAS (Román), Los principios jurídicos: estructura, caracteres y aplicación en el Derecho Costarricense", Revista IVSTITIA, San José, Editorial IVSTITIA S. A., Año 12, No. 138, junio de 1998.

PEREZ VARGAS (Víctor), "La interpretación de los contratos en la jurisprudencia nacional y en la doctrina", Revista Judicial, San José, No. 4, junio, 1977.

SOLARTE RODRIGUEZ (Arturo), "La buena fe contractual y los deberes secundarios de conducta", Vniversitas, Revista de la Facultad de Ciencias Jurídicas de la Pontificia Universidad Javeriana, Bogota, No. 76, junio de 1989.

TESIS DE GRADO

DEL CASTILLO RIGGIONI (Fernando), "El deber de fidelidad en el contrato de trabajo", Tesis para optar al grado de Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1960.

ORTEGA VEGA (Allan), "El principio general de la buena fe en la contratación privada", Tesis de grado para optar al grado de Licenciado en Derecho, Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica, 1999.

RIVERA TORREALBA (José Alberto), “La deslealtad como causa de justo despido”, Tesis de grado para optar al título de licenciado en Derecho”, Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica, 1987.

DICCIONARIOS

CABANELLAS DE TORRES (Guillermo), “Diccionario Jurídico Elemental”, Argentina, Editorial Heliasra S.R.L., 14ª Edición, 2000.

DE PINA (Rafael) y DE PINA VARA (Rafael), “Diccionario de Derecho”, México, Editorial Porrúa, S. A., 15ª Edición, 1988.

REAL ACADEMIA ESPAÑOLA, “Diccionario de la Lengua Española”, Madrid, XXI Edición, Editorial Espasa Calpe, S.A., Tomo V, 2001.

LEGISLACION

Código Civil, Ley N° XXX de 19 de abril de 1985, entró en vigencia a partir de 01 de enero de 1888, mediante Ley N° 63 de 28 de setiembre de 1887, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas, S. A., 2001.

Código Penal, Ley No. 4573 de 04 de mayo de 1970, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas, S. A., 2001.

Código Procesal Civil, Ley N° 7130 de 21 de julio de 1989, publicado en La Gaceta No. 208 de 3 de noviembre de 1989, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas, S. A., 2000.

Código de Trabajo, Ley N° 2 de 26 de agosto de 1943, publicado en La Gaceta No. 192 de 29 de agosto de 1943, San José, Editorial Juricentro, 2003.

Constitución Política de la República de Costa Rica, del 07 de noviembre de 1949, San José, Imprenta Nacional, 2000.

Ley de Contratación Administrativa y su Reglamento, Ley No. 7494 de 24 de abril de 1995, rige a partir del 1º de mayo de 1996, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas, S. A., 2002.

Ley de Promoción de la Igualdad Social de la Mujer, Ley No. 7142 de 02 de marzo de 1990, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas, S. A., 2000.

Ley de Protección al Trabajador, Ley N° 7983 de 16 de febrero de 2000, publicada en el Alcance N° 11 a La Gaceta N° 35 de 18 de febrero de 2000.

RESOLUCIONES JUDICIALES

JUZGADO SEGUNDO CIVIL Y DE TRABAJO DE PUNTARENAS, Resolución de las 9:00 hrs. del 03 de julio de 1991.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 05287-M-93 de las 15:48 hrs. del 27 de setiembre de 1994.

SALA CONSTITUCIONAL DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 0563-97 de las 14:39 hrs. del 29 de enero de 1997.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 118 de las 16:00 hrs del 09 de diciembre de 1981.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 84 de las 14:50 hrs. del 15 de junio de 1983.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 12-1984, San José, a las 14:25 hrs del 25 de enero de 1984.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 133 de las 15:00 hrs. del 23 de julio de 1986.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 266 de las 9:10 hrs. del 11 de diciembre de 1989.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 39 de las 09:10 hrs. del 04 de abril de 1990.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 82 de las 09:30 hrs. del 22 de junio de 1990.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 16 de las 09:10 hrs. del 16 de enero de 1991.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 55 de las 10:10 hrs. del 18 de marzo de 1993.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 207 de las 8:40 hrs. del 07 de julio de 1995.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 10 de las 14:45 hrs. del 10 de enero de 1996.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 259 de las 9:40 hrs. del 27 de octubre de 1997.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 104 de las 11:30 hrs. del 22 de abril de 1998.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 158 de las 15:10 hrs. del 09 de julio de 1998.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 304 de las 15:10 hrs. del 09 de diciembre de 1998.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 42 de las 10:00 hrs. del 19 de febrero de 1999.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 46 de las 15:00 hrs. del 24 de febrero de 1999.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 61 de las 10:10 hrs. del 20 de febrero de 2002.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 305 de las 16:00 hrs. del 19 de junio de 2002.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 61 de las 10:10 hrs. del 12 de junio de 2003.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución N° 1060 de las 09:30 hrs. del 10 de diciembre de 2004.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 546 de las 09:00 hrs. del 22 de junio de 2005.

SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA, Resolución No. 596 de las 09:00 hrs. del 08 de julio de 2005.

TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, Resolución No. 3653 de las 14:00 hrs. del 24 de setiembre de 1975.

TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, Pérez Zeledón, Sentencia N° 4606 de las 08:27 hrs. del 21 de noviembre de 1975.

TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, Resolución No. 4848 de las 08:20 hrs. del 10 de diciembre de 1975.

TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, Pérez Zeledón, Sentencia N° 102 de las 14:20 hrs. del 10 de agosto de 1979.

TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, Resolución No. 56 de las 14:00 hrs. del 12 de enero de 1983.

TRIBUNAL SUPERIOR DE TRABAJO, Limón, Resolución No. 90 de las 10:35 hrs. del 08 de agosto de 1984.

TRIBUNAL SUPERIOR SEGUNDO CIVIL, Sección Segunda, Resolución No. 279 de las 10:05 hrs. del 09 de mayo de 1985.

TRIBUNAL SUPERIOR SEGUNDO CIVIL, Sección Primera, Resolución No. 415 de las 09:55 hrs. del 29 de agosto de 1991.

TRIBUNAL SUPERIOR SEGUNDO CIVIL, Sección Segunda, Número 532 de las 09:00 hrs. del 16 de octubre de 1991.

SITIOS WEB – MATERIAL EN FORMATO ELECTRONICO

DURAN LOPEZ (Federico), “Ensayos: Las garantías del cumplimiento de la prestación laboral: El poder disciplinario y la responsabilidad contractual del trabajador”, Sitio web:

http://www.cepc.es/rap/Publicaciones/Revistas/10/RPS_123_005.pdf

ERMIDA URIARTE (Oscar), “Ética y Derecho del Trabajo”, En IUSLabor Revista Electrónica, Montevideo, 2006, No. 01, sitio web:

<http://www.upf.edu/iuslabor/012006/Latinoamerica.OscarErmida2.htm>

SEMPERE NAVARRO (Antonio V.) y SAN MARTIN MAZZUCCONI (Carolina),
“Incidencia de las nuevas tecnologías de la información y las comunicaciones
en el ámbito laboral: una visión panorámica”, Agencia Catalana de Protección
de Datos, Conferencia dictada el 02 de noviembre de 2006. Sito web:
<http://www.apdcat.net/media/284.pdf>