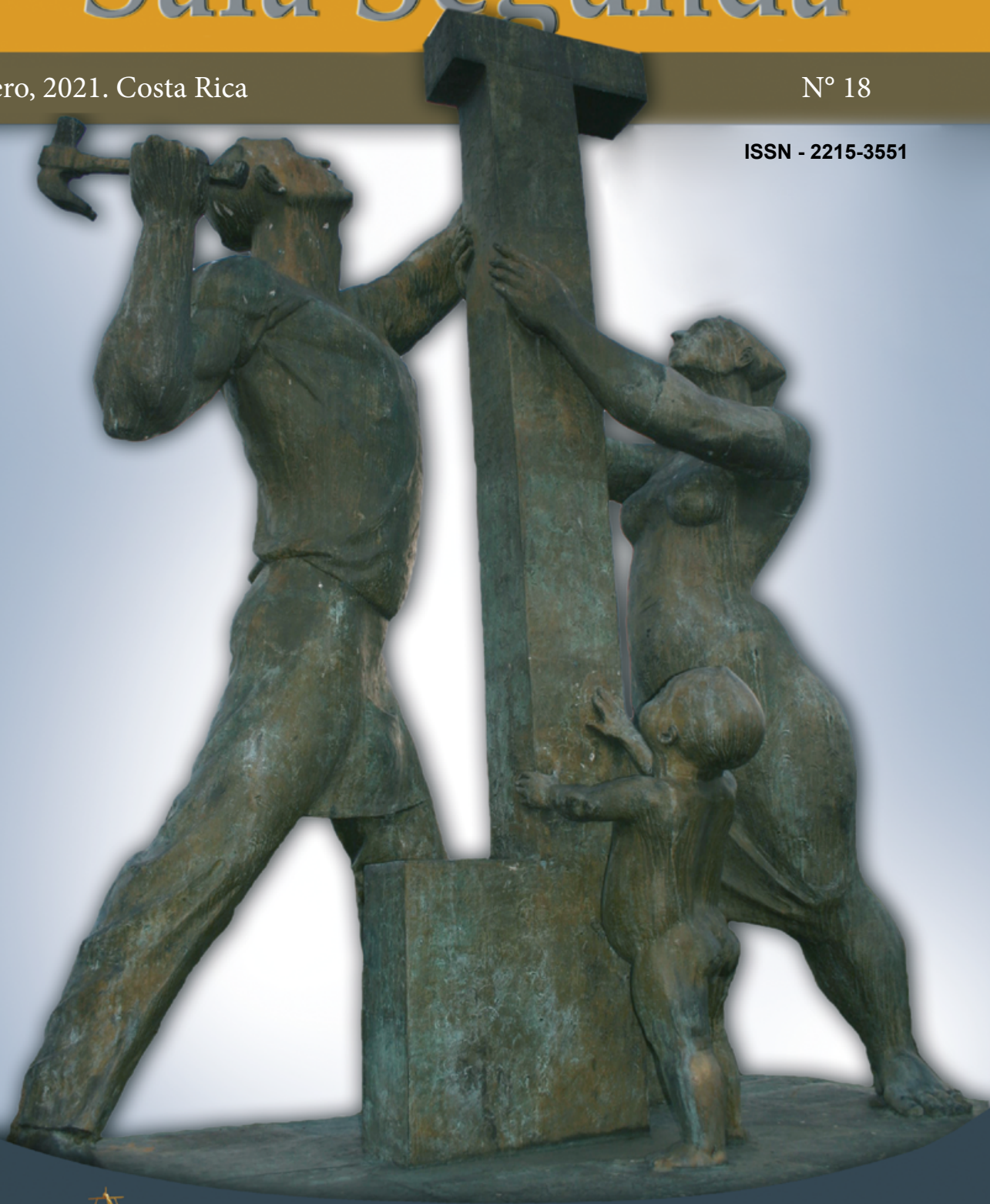


Revista de la Sala Segunda

Enero, 2021. Costa Rica

Nº 18

ISSN - 2215-3551



CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

DIRECTORA

Magistrada Julia Varela Araya

CONSEJO EDITORIAL

Magistrado Orlando Aguirre Gómez
Magistrado Jorge Enrique Olasso Álvarez
Lic. Rolando Vega Robert
Msc. Eva Camacho Vargas
Dr. Manuel Carlos Palomeque López
Dr. Humberto Villasmil Pietro
Dr. Fernando Bolaños Céspedes
Msc. Diego Benavides Santos

EDITOR Y COMPILADORA

Licda. Rosibel Álvarez Rodríguez

COLABORADORAS

Karla Tatiana Acuña León
Nancy Paola Herrera Rivera

FOTOGRAFÍA PORTADA

Lic. Armando Elizondo Almeida.

Fotografía tomada del monumento realizado por el escultor costarricense Ólger Villegas, que se encontraba en la rotonda de las Garantías Sociales, San José, Costa Rica.

DISEÑO:

Depto. de Artes Gráficas OT. 52741

CORRESPONDENCIA

Centro de Jurisprudencia de la Sala Segunda

Apartado 3-1003. San José, Costa Rica

☎ (506) 8825-5014

Correo electrónico: S2-informacion@poder-judicial.go.cr

Instructivo para publicar artículos en la Revista: www.poder-judicial.go.cr/salasegunda, en la sección de "Revista".

PODER JUDICIAL
CORTE SUPREMA DE JUSTICIA

NOTA DE LA EDITORA:

Los artículos incluidos en este número son responsabilidad exclusiva del autor o autora y no reflejan, necesariamente, el pensamiento de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia de Costa Rica, de los miembros del Consejo Editorial, de la Directora o de la Editora de esta Revista.

EL DESPIDO DISCIPLINARIO POR PÉRDIDA DE CONFIANZA: GRAVEDAD Y CULPABILIDAD DEL INCUMPLIMIENTO

Alejandro Godínez Tobón^(*)

Sumario

1. La buena fe como un principio connatural a la relación de trabajo
2. La pérdida de confianza como causal de despido disciplinario
3. Elementos que deben considerarse en la aplicación del despido disciplinario
 - a. Circunstancias que pueden incidir en la valoración de la gravedad y culpabilidad del incumplimiento
 - i. Puesto de trabajo y jerarquía
 - ii. Existencia de sanciones previas
 - iii. Intrascendencia del perjuicio efectivo o económico
 - iv. Antigüedad

Resumen

La pérdida de confianza no se encuentra explícitamente regulada en el Código de Trabajo como una justa causa que faculta al patrono a la aplicación del despido disciplinario. Por lo tanto, ha sido la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia quien ha reconocido y desarrollado esta causal de despido. A partir del estudio jurisprudencial se expondrán algunas de las circunstancias asociadas al trabajador y al incumplimiento que son determinantes para precisar si la falta reúne la gravedad y culpabilidad necesarias para justificar la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza.

1. La buena fe como un principio connatural a la relación de trabajo

Inicialmente, debe de establecerse que la buena fe es un principio rector tanto en el Derecho de Trabajo como en el Derecho de obligaciones¹. El artículo 21 del Código Civil como el artículo 19 del Código de Trabajo, estipulan la exigencia de que los derechos y obligaciones que se generen de un vínculo jurídico como lo es el contrato de trabajo sean ejercidos por las partes en concordancia con la buena fe.

La doctrina y la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia recuerdan que la importancia de que las partes de la relación laboral adecuen sus comportamientos a las exigencias de la buena fe, se deriva de la naturaleza personal de la prestación y la aspiración de continuidad en el tiempo del vínculo laboral². En este sentido, se ha establecido la exigencia de que las condiciones personales que el empleador valoró y que incidieron al momento de la contratación del trabajador permanezcan a lo largo del desarrollo de la relación de trabajo³.

La buena fe hace referencia a un deber de conducta asociado a las ideas y valores imperantes de una sociedad en un determinado momento histórico⁴. No obstante, la buena fe es un concepto jurídico indeterminado por lo que existe una dificultad práctica para concretizar su contenido y para determinar cómo y cuándo este principio debe

(*) Licenciado en Derecho de la Universidad de Costa Rica.

1 Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 39a ed., Madrid, Editorial Tecnos, 2018, 323.

2 Plá Rodríguez, Américo, *Los Principios del Derecho de Trabajo*, 3a ed., Buenos Aires, Ediciones De Palma, 1998, 393-394. En este mismo sentido, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1998-00158, de las quince horas diez minutos del nueve de julio de mil novecientos noventa y ocho.

3 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2003-00159, de las nueve horas treinta minutos del primero de abril de dos mil tres.

4 Mangarelli, Cristina, "La buena fe en el derecho del trabajo", *Derecho Laboral*, Montevideo, N° 234, abril-junio 2009, 323.

ser aplicado⁵. Por lo que es el juez quien ante un determinado caso concreto debe de determinar su contenido y precisar si las actuaciones del trabajador y el empleador fueron acordes a dicho principio⁶.

Para Mangarelli, la buena fe consiste en actuar con apego a los valores de sinceridad, honestidad, lealtad y confianza recíproca⁷. En este mismo sentido, Conde Marín ha concluido que la buena fe contractual se refleja en el apego de la conducta a la honorabilidad, probidad, confianza y lealtad⁸. Por otro lado, Montoya Melgar ha señalado que la buena fe significa “esencialmente fidelidad y compromiso de cooperación”⁹.

Desde otra perspectiva, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha señalado que la buena fe exige un apego por parte del empleador y del trabajador a los criterios de rectitud, honradez, confianza, lealtad y buen proceder¹⁰. Así mismo, la aplicación de este principio a la relación laboral implica que ambas partes deben de mantener “una conducta responsable, íntegra, leal, fiel, en fin, ética, tanto en el desarrollo de sus tareas como en todo lo relacionado con ellas”¹¹.

Por otro lado, se ha reiterado que la buena fe encuentra cabida dentro del contenido ético-moral

del contrato de trabajo, lo cual implica que la relación de trabajo no se debe de concebir únicamente como un vínculo de carácter patrimonial¹² sino que para la supervivencia del vínculo es necesario que prevalezca entre ambas partes contractuales el deber de la buena fe y la lealtad¹³.

2. La pérdida de confianza como causal de despido disciplinario

La pérdida de confianza es una causal atípica, ya que no se encuentra expresamente prevista dentro del artículo 81 del Código de Trabajo como una de las justas causas que facultan al empleador a dar por terminado sin responsabilidad el contrato de trabajo.¹⁴ Por lo tanto, ha sido la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia quien ha reconocido y desarrollado la pérdida de confianza como causal que amerita la aplicación del despido disciplinario.

De acuerdo a la posición de la Sala Segunda la pérdida de confianza como causal de despido disciplinario se deriva de incumplimientos que transgredan el contenido “ético” o “ético-moral” del contrato de trabajo el cual encuentra fundamento en el art. 19 del Código de Trabajo y está compuesto entre otros por los deberes de “la lealtad, la fidelidad, la confianza, la buena fe y la probidad”¹⁵

5 Gil Alburquerque, Román, “La transgresión de la buena fe contractual como causa de despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en Gil y Gil, José Luis y del Valle, José Manuel (coords.), El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea, Madrid, Ediciones Cinca, 2009, 151.

6 Ibid.

7 Mangarelli, Cristina, op. cit., 322.

8 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, Wolters Kluwer, 2007, 288.

9 Montoya Melgar, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, cit., 324.

10 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2004-00334, de las nueve horas treinta minutos del siete de mayo del dos mil cuatro.

11 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1998-00158, de las quince horas diez minutos del nueve de julio de mil novecientos noventa y ocho.

12 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2002-00061, de las diez horas diez minutos del veinte de febrero del año dos mil dos.

13 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2017-000199, de las diez horas cincuenta y cinco minutos del quince de febrero de dos mil diecisiete.

14 Pese al vacío normativo existente y ante la obligación que tiene el patrono de encuadrar la falta que se le imputa al trabajador dentro de una causal legal que justifique su despido, en la práctica, al momento de fundamentar el despido sin responsabilidad patronal por pérdida de confianza, se hace alusión en la carta de despido a que la decisión patronal se fundamenta en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo.

15 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2002-00061, de las diez horas diez minutos del veinte de febrero del año dos mil dos.

por lo que “cualquier infracción de alguno de esos deberes éticos da lugar, razonablemente, a un grave quebranto de la confianza y, con ello, a la pérdida de la plataforma fundamental de la relación de trabajo, que presupone, entre otras cosas, un elevado grado de solidaridad y de identificación con los intereses de la contraparte”.¹⁶ Esta posición también se apoya en las numerosas sentencias de la Sala Segunda que establecen que la pérdida de confianza se puede derivar de incumplimientos que hayan trasgredido el deber de lealtad y de fidelidad o inclusive los deberes de diligencia y colaboración.¹⁷

Independientemente si la buena fe se encuentra subsumida o no dentro del contenido ético moral del contrato de trabajo, la pérdida de confianza también podría ser considerada como una causal de despido que se fundamenta en una trasgresión a la buena fe contractual. En relación con esta concepción, la Sala Segunda ha establecido que “tradicionalmente se ha concebido la pérdida de confianza como causal de despido que implica una vulneración al principio de buena fe, con la que se espera que las partes ejecuten sus respectivas obligaciones. Es con base en esa confianza que el patrono enseña a sus trabajadores los secretos propios para la producción de los bienes o de los servicios a los que dedica su actividad empresarial; le permite el ingreso y la salida de las instalaciones de trabajo; el acceso y el uso de los instrumentos de trabajo, etc. Por ello, ese supuesto fundamental de la buena fe, se estima violado cuando las partes incurren en acciones u omisiones que objetivamente afectan la confianza del patrono o del trabajador”.¹⁸ Este tratamiento ha sido el acogido por el ordenamiento jurídico español, cuyo Estatuto de los Trabajadores contempla como causal de despido disciplinario la

trasgresión a la buena fe contractual y el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.

A partir de lo anterior, es posible determinar que la pérdida de confianza no necesariamente se deriva de incumplimientos que hayan trasgredido exclusivamente la confianza depositada por el empleador en el trabajador. Por consiguiente, la pérdida de confianza como causal de despido disciplinario se deriva de incumplimientos que imposibiliten la continuación del vínculo laboral debido a la ruptura del contenido ético-moral del contrato de trabajo que está delimitado, entre otros, por la buena fe, la confianza, la fidelidad, la lealtad, la diligencia y la colaboración.

De otro lado, que la pérdida de confianza se fundamente en una transgresión al contenido ético-moral del contrato de trabajo o a la buena fe contractual implica que dicha causal no es exclusiva de un único tipo de falta, sino que se puede derivar como consecuencia de uno o varios supuestos de incumplimiento atribuibles al trabajador. Por consiguiente, existe una imposibilidad práctica para determinar a priori todos los incumplimientos que pueden ocasionar una pérdida de confianza. Montoya Melgar en este sentido ha concluido que fijar “un catálogo exhaustivo de los conceptos deberes que atañen al respeto a la confianza sería un propósito de difícil cumplimiento, dadas las cláusulas generales que rigen en la materia”.¹⁹

Pese a que la casuística de incumplimientos que pueden ameritar la aplicación del despido por pérdida de confianza es muy amplia y diversa, de acuerdo a la jurisprudencia de la Sala Segunda algunos supuestos de incumplimiento concretos que ameritan la aplicación del despido disciplinario por esta causal son los siguientes: competencia o

- 16 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1998-00158, de las quince horas diez minutos del nueve de julio de mil novecientos noventa y ocho.
- 17 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-000588, de las diez horas veinte minutos del diez de junio de dos mil dieciséis y Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2008-000569, de las nueve horas cincuenta minutos del dieciséis de julio del dos mil ocho.
- 18 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2003-000412, a las once horas del ocho de agosto de dos mil tres.
- 19 Montoya Melgar, Alfredo, *La buena fe en el Derecho del Trabajo. Discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como académico de número por el Excmo. Sr. D. Alfredo Montoya Melgar y contestación del Excmo. Sr. D. Manuel Alonso Olea*, Madrid, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 2001, 59.

concurrancia desleal,²⁰ apropiaciones indebidas de dinero o bienes,²¹ la negligencia en el desempeño de funciones,²² falsificaciones o alteración de documentos,²³ el abuso de confianza y ruptura del deber de fidelidad,²⁴ la divulgación de información confidencial y la aceptación de dádivas o sobornos.²⁵

3. Algunos elementos que deben de considerarse en la aplicación del despido disciplinario

No toda transgresión a la buena fe contractual amerita la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza, sino que para que sea legítima la aplicación de dicha sanción es necesario que el incumplimiento sea de carácter grave y culpable.²⁶ Por consiguiente, es el empleador quien primero debe valorar en cada caso si la falta atribuible al trabajador ostenta la gravedad y la culpabilidad suficientes para ameritar la aplicación de la máxima sanción disciplinaria. Posteriormente, es el juez de trabajo quien debe valorar si la medida disciplinaria impuesta por el patrono en el caso concreto fue proporcional o no al incumplimiento atribuido al trabajador.

En cuanto a la gravedad del incumplimiento, se ha señalado que la trascendencia o intensidad que debe ostentar el incumplimiento que produce la desconfianza del empleador en el trabajador debe ser de tal envergadura que este debe “imposibilitar la continuación normal de la relación laboral”.²⁷ En este mismo sentido, la Sala Segunda ha descrito la sensación de desconfianza que debe generar el incumplimiento del trabajador, al establecer que se necesita “una situación fáctica que, razonablemente, lleva a desconfiar del servidor o de la servidora, como persona idónea para atender los intereses de la parte empleadora”.²⁸

En cuanto a la culpabilidad del incumplimiento, la falta que ocasiona la pérdida de confianza debe de ser individualizada y atribuible al trabajador. En unos casos puede ser a título de dolo, ante una actuación intencional de cometer un daño²⁹; en otros, incluso a título de culpa, ocasionada por una negligencia inexcusable o falta al deber de cuidado en las labores del trabajador.³⁰

La Sala Segunda ha consolidado el criterio de que en materia sancionatoria laboral es plenamente aplicable el principio de proporcionalidad, el cual alude al necesario balance que debe existir entre los hechos que constituyen la falta y la sanción

- 20 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2014-001070, de las diez horas del treinta y uno de octubre de dos mil catorce.
- 21 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-000601, de las nueve horas veinticinco minutos del cinco de junio de dos mil quince.
- 22 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2008-000190, de las nueve horas treinta y cinco minutos del cinco de marzo del dos mil ocho.
- 23 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-000440, de las nueve horas treinta y cinco minutos del once de mayo de dos mil dieciséis.
- 24 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1996-00311, de las catorce horas treinta minutos del dieciséis de octubre de mil novecientos noventa y seis.
- 25 Las faltas de divulgación de información confidencial, desleal y aceptación de dádivas o sobornos se extraen del voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2002-00061, de las diez horas diez minutos del veinte de febrero del año dos mil dos.
- 26 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2018-000539, de las diez horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.
- 27 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2008-000569, de las nueve horas cincuenta minutos del dieciséis de julio del dos mil ocho.
- 28 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2011-000373, de las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de mayo de dos mil once.
- 29 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-001164, de las nueve horas cuarenta y cinco minutos del veintiuno de octubre de dos mil quince.
- 30 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2005-00201, de las nueve horas cuarenta minutos del quince de marzo de dos mil cinco.

que se pretende imponer.³¹ En este mismo sentido, la teoría gradualista ha sido acogida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia para la valoración de incumplimientos que generan la pérdida de confianza. De acuerdo a esta posición la aplicación del despido disciplinario debería ser de carácter restrictivo y se debería reservar únicamente la sanción máxima para los incumplimientos de los cuales se puede generar una pérdida de confianza que por sus cuotas de gravedad y culpabilidad imposibiliten la continuación del vínculo laboral. No obstante, únicamente es posible analizar la proporcionalidad de la sanción mediante un análisis individualizado del comportamiento, evaluando con especial consideración las circunstancias asociadas al incumplimiento y al autor.³²

Por otro lado, existen supuestos especiales de incumplimiento que generan la pérdida de confianza, en los cuales la Sala Segunda parece desaprobar, con ciertos matices, la teoría gradualista. Dicha posición se suele aplicar ante casos que versan sobre sustracciones injustificadas de dinero o de bienes, en ellos se considera la falta como inherentemente grave y capaz de ocasionar la pérdida de confianza por sí misma.³³

En dicho supuesto no son consideradas como circunstancias atenuantes del incumplimiento “si

hubo o no una lesión patrimonial, si ésta fue o no importante, o si se produjo o no otro tipo de daño para la empleadora”,³⁴ la presunta necesidad o causa de sustracción,³⁵ si medió negligencia del superior del trabajador en el incumplimiento puesto que la responsabilidad es individualizada³⁶ o que se haya repuesto lo sustraído.³⁷ No tomar en cuenta dichas atenuantes denota que el reproche en estos supuestos de incumplimiento recaen principalmente en el comportamiento, el cual lesiona la confianza y hace que la relación laboral se haga insostenible. Por lo tanto, a menos de que concurra una circunstancia extraordinaria de suma trascendencia que justifique la apropiación del trabajador, como que haya mediado una autorización por parte de su jefe o empleador, no se suele establecer graduaciones en cuanto a la sanción del incumplimiento.³⁸

a. Circunstancias que pueden incidir en la valoración de la gravedad y culpabilidad del incumplimiento

Como previamente fue mencionado, la valoración de las circunstancias concurrentes asociadas al trabajador y al incumplimiento resulta elemental para determinar si la conducta ostenta la gravedad y culpabilidad necesaria para aplicar el despido

31 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2007-000402, de las nueve horas del cuatro de julio del dos mil siete.

32 Luján Alcaraz, José, “Algunas reflexiones sobre el principio de proporcionalidad en la calificación del despido”, en Gárate Castro, Javier (coord.), Cuestiones Actuales sobre el Despido Disciplinario: Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela, Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, 1997,25.

33 Dicha apreciación se denota en la siguiente sentencia: “Dicha prueba es clara en el sentido de que el demandante asintió haber tomado el dinero para asuntos personales, con lo cual, quedó más que demostrada la comisión de la irregularidad atribuida. Además, tales testimonios son claros, precisos y concordantes en cuanto a la admisión de un hecho contrario a la confianza del empleador al disponer de un monto sin la debida autorización. Esta falta, entonces, reviste la gravedad suficiente para estimar que la parte demandada haya perdido objetivamente la confianza en él, de ahí que el despido sin responsabilidad patronal devenga procedente.” Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-000601, de las nueve horas veinticinco minutos del cinco de junio de dos mil quince.

34 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2011-000373, de las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de mayo de dos mil once.

35 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-000601, de las nueve horas veinticinco minutos del cinco de junio de dos mil quince.

36 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1998-00194, de las nueve horas treinta minutos del treinta y uno de julio de mil novecientos noventa y ocho.

37 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2002-00601, de las ocho horas treinta minutos del seis de diciembre de dos mil dos.

38 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2014-000130, de las ocho horas treinta minutos del doce de febrero de dos mil catorce.

disciplinario por pérdida de confianza.³⁹ Debido a que existe una casuística tan amplia, se analizarán las más reincidentes citadas por la jurisprudencia.

i. Puesto de trabajo y jerarquía

La jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha reconocido que la jerarquía y el puesto que desempeñe el trabajador en la empresa inciden en que el empleador pueda exigir un mayor apego por parte de este, en sus actuaciones y comportamiento, al deber de confianza y la buena fe contractual⁴⁰.

Haciendo referencia a la fidelidad, que es uno de los diversos componentes de la buena fe contractual, la Sala ha concluido que: “Es importante señalar, además, que el contenido de dicho deber es mayor según sea la posición que ocupa el trabajador en la empresa, pues se entiende que a niveles de mayor jerarquía hay más obligación de informar dada la posición que ocupa dentro de la empresa. Esto no implica, claro está, que el mismo desaparece si el puesto es de menor categoría [...]; este siempre existirá, pero en diferente gradación. Por ello, la naturaleza de los servicios prestados, así como el vínculo de confianza que deposita el empleador, influyen sobre la exigencia de colaboración y de consideración, en cuanto a los aspectos que encierra ese insoslayable deber de fidelidad.”⁴¹

Así mismo, la Sala Segunda ha sido muy clara al establecer que para determinar la pérdida de confianza es necesario examinar la conducta imputada “*en íntima relación y necesaria conexión, con la índole de las labores que le hayan sido encomendadas (ver, en tal sentido, el Voto número 353, de las 10:40 horas, del 5 de abril del 2000).*”⁴²

Por consiguiente, cuanto mayor sea la jerarquía y las obligaciones que conlleva el puesto desempeñado por el trabajador, el incumplimiento deberá ser valorado con mayor rigurosidad, como sucede con los trabajadores que ocupan puestos de confianza quienes deben “una actuación en el desempeño del cargo, especialmente, nítida y cristalina, resistente a cualquier evaluación severa”.⁴³ Por consiguiente, los incumplimientos realizados por los trabajadores de confianza deben de ser analizados con mayor rigurosidad debido a las características de su puesto de trabajo y la alta jerarquía e injerencia que suelen ostentar en la empresa⁴⁴, como sucede con un gerente, la jefatura de un departamento o un administrador de un establecimiento, cuyas decisiones pueden “tener poder de decisión en la vida o en la actividad de la empresa”.⁴⁵

La justificación de un tratamiento diferenciado en la valoración de los incumplimientos de este tipo de trabajadores se fundamenta en las labores que llevan a cabo y la naturaleza personal de la relación

39 Esta exigencia ha sido acogida por la Sala Segunda, al establecer que para determinar la gravedad y la culpabilidad del incumplimiento que genera la aplicación del despido disciplinario es necesario “que exista una perfecta proporcionalidad y adecuación entre el hecho, la persona, y la sanción”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2018-000539, de las diez horas diez minutos del veintidós de marzo de dos mil dieciocho.

40 Dicho análisis se evidencia en el siguiente extracto: “Así las cosas, al haberse demostrado que el actor cometió las faltas de abuso u hostigamiento sexual contra sus subalternas (piropos, tocamientos, lanzamientos de besos y miradas inapropiadas a las subalternas); infringió el Código de Ética de la empresa al otorgar préstamos a empleadas de la compañía sin seguir los procedimientos, sin que cumplieran los requisitos establecidos al efecto e infringiendo los límites presupuestarios establecidos; y utilizó equipo y personal de la empresa, en horas laborales, para atender su finca personal en Honduras; no le queda la menor duda a esta Sala que efectivamente incumplió sus deberes de buena fe y lealtad al empleador que le eran exigibles, con mucho mayor rigor, por ocupar un puesto de altísimo nivel en la empresa, el de [...], lo que generó la pérdida objetiva de confianza que motivó su despido sin responsabilidad patronal.” Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-00856, a las once horas cuarenta minutos del diez de agosto de dos mil dieciséis.

41 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2014-001070, de las diez horas del treinta y uno de octubre de dos mil catorce.

42 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2002-00601, de las ocho horas treinta minutos del seis de diciembre de dos mil dos.

43 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1995-00231, de las diez horas del veintiséis de julio de mil novecientos noventa y cinco.

44 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1993-00140, de las ocho horas treinta minutos del ocho de julio de mil novecientos noventa y tres.

45 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2017-00620, de las diez horas diez minutos del doce de mayo de dos mil diecisiete.

de trabajo que los hace acreedores especiales de la confianza del patrono.

Este es el supuesto también de quienes, pese a no ocupar puestos de confianza, se les atribuye una responsabilidad superior en sus comportamientos, como son los trabajadores que ocupan posiciones en las que se manipula dinero.

La Sala Segunda ha reconocido esa exigencia de un comportamiento íntegro y de mayor responsabilidad a los cajeros, “dado que su actividad le exigía manejar dinero y valores pertenecientes a la empleadora, su comportamiento debió haber sido puntual, riguroso y transparente”⁴⁶, lo que también es aplicable a otros puestos de trabajo en los cuales se manipule dinero o se administren fondos económicos, como lo podría ser el empleado responsable de registrar préstamos.⁴⁷

ii. Existencia de sanciones previas

Dependiendo del caso, la existencia de sanciones previas puede tener una trascendencia en la determinación de la gravedad o culpabilidad del incumplimiento que fundamenta el despido disciplinario por pérdida de confianza. Pese a lo anterior, para que se configure el despido disciplinario por pérdida de confianza no es necesario que exista la reincidencia de comportamientos, sino que es posible que una única falta ostente la necesaria gravedad y culpabilidad que amerite la máxima sanción disciplinaria.

La existencia de sanciones previas funge como agravante cuando el trabajador haya sido previamente sancionado por incumplimientos de la misma naturaleza al que amerita la aplicación del

despido disciplinario por pérdida de confianza.⁴⁸ El reproche en dicho caso deriva de la reincidencia del trabajador, ya que pudiendo conducirse de una manera distinta y teniendo conocimiento sobre el incumplimiento que está llevando a cabo, reincide con una conducta similar. Por otro lado, puede resultar intrascendente la valoración de las sanciones previas cuando el trabajador haya sido previamente sancionado por otras conductas que no tengan una relación directa con el incumplimiento que ocasiona la pérdida de confianza.

iii. Intrascendencia del perjuicio efectivo o económico

El incumplimiento que ocasiona la pérdida de confianza no necesariamente debe de haber causado un perjuicio efectivo para que se justifique la aplicación del despido disciplinario. De acuerdo a la posición de la Sala Segunda, en este causal de despido “resulta intrascendente que la conducta del trabajador haya generado un daño efectivo, si se demuestra que su actitud puso o pone en riesgo los intereses patronales”.⁴⁹ A diferencia de otras causales de despido disciplinario, la pérdida de confianza “apunta más a que se den circunstancias que generen un peligro potencial para el empleador”.⁵⁰

Por otro lado, la cuantía del perjuicio económico causado por el incumplimiento no es un elemento relevante para que se configure la aplicación del despido disciplinario por pérdida de confianza. Se ha considerado como justificado el despido disciplinario por pérdida de confianza de un guarda de seguridad de una farmacia, quien se apropió de dos monedas de quinientos colones del bolso de una trabajadora que se encontraba custodiando

46 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2003-00159, de las nueve horas treinta minutos del primero de abril de dos mil tres.

47 Se ha considerado como justificado el despido sin responsabilidad patronal por pérdida de confianza de un empleado que registra préstamos a su nombre de manera irregular en el voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-001286, de las diez horas del veintitrés de noviembre de dos mil dieciséis.

48 Dicha apreciación se contiene en las siguientes sentencias: Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2013-001283, de las diez horas cinco minutos del ocho de noviembre de dos mil trece, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2018-001056, de las diez horas del veinte ocho de junio de dos mil dieciocho y Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2011-000373, de las nueve horas cincuenta minutos del cuatro de mayo de dos mil once.

49 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-000588, de las diez horas veinte minutos del diez de junio de dos mil dieciséis.

50 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2002-00601, de las ocho horas treinta minutos del seis de diciembre de dos mil dos.

mientras ella laboraba.⁵¹ En dicho caso, también se consideró como agravante de la conducta del trabajador la incompatibilidad de la falta con las labores de vigilancia y seguridad que debía realizar el trabajador y que su accionar puso en riesgo el contrato de servicios que el empleador del trabajador tenía con la empresa cliente. Lo anterior denota que por más ínfima que sea la suma de lo sustraído es posible que se genere la pérdida de confianza, ya que el reproche de la falta recae en el comportamiento llevado a cabo.

En consonancia con lo anterior, la jurisprudencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha admitido la posibilidad de que aun cuando la falta en la que se fundamenta el despido disciplinario del trabajador no haya causado del todo un perjuicio económico, basta que la conducta llevada a cabo tuviera la intención de trasgredir o defraudar la confianza depositada por el empleador en el trabajador. Por consiguiente, “con solo que se haya intentado hacerlo, es suficiente para sembrar desconfianza y, por ende, se configura la causal de pérdida de confianza, por lo que el despido deviene en justificado”.⁵² En este mismo sentido, se declaró como justificado el despido de un trabajador que llevó a cabo actividades concurrentes que si bien no llegaron a materializarse completamente y de las cuales no obtuvo un beneficio económico, se consideró que bastaron para que el empleador perdiera la confianza.

Pese a lo anterior, existen votos salvados por parte de algunos magistrados de la Sala Segunda en los cuales se ha considerado como desproporcionado el despido disciplinario por pérdida de confianza

en virtud del bajo perjuicio económico causado por parte del incumplimiento atribuido al trabajador.⁵³

iv. Antigüedad

La antigüedad del trabajador no es una circunstancia que haya sido ampliamente desarrollada o tomada en cuenta para la valoración de la gravedad y la culpabilidad en el incumplimiento del trabajador. El criterio predominante en la jurisprudencia es que la antigüedad del trabajador no es un elemento que deba de considerarse para agravar o atenuar el incumplimiento del trabajador que ocasiona una pérdida de confianza⁵⁴.

Sin embargo, existe alguna controversia generada a partir de la existencia de fallos jurisprudenciales contradictorios. En alguna oportunidad, la Sala Segunda, determinó que el despido sin responsabilidad patronal impuesto resultaba desproporcionado, al considerar como atenuante del incumplimiento cometido por el trabajador, su antigüedad y la inexistencia de incumplimientos precedentes: “consta en autos que el demandante tenía 30 años y 8 meses de laborar para la accionada y que durante ese tiempo no se le hizo una sola amonestación por mal comportamiento o falta alguna, por lo cual se considera que el despido sin responsabilidad patronal sustentado en aquellas llegadas tardías, es a todas luces desproporcionado y violatorio del principio de buena fe que rige las relaciones laborales; sobre todo porque del recurso de apelación y la testimonial evacuada se infiere, que entre el jefe y los dos coordinadores existía el acuerdo de que alguno podría ausentarse, avisando de su ausencia al otro coordinador y que el demandante cumplió con dar

51 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2008-000211, de las nueve horas quince minutos del siete de marzo del dos mil ocho.

52 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2006-00902, a las diez horas diez minutos del veintisiete de setiembre del dos mil seis.

53 El voto salvado de los magistrados Aguirre Gómez y Fernández Silva se fundamentó en lo siguiente: “Los infrascritos juzgadores estimamos que la sanción impuesta a la trabajadora, resultó desproporcionada al hecho por ella cometido. En efecto, véase que se le despidió por la utilización de un tiquete adulterado, con el cual se subsidiaba la compra de alimentos, que en este caso se trató de la compra de “unos jugos”, de poco valor; siendo que, en todo caso, el valor máximo del tiquete, lo era la suma de seiscientos colones. Se estima que, aunque es cierto que el uso que la actora pretendió darle al documento, constituyó una falta; ésta no revestía el carácter de grave, indispensable para que fuera sancionada, también, duramente”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1998-00228, de las diez horas veinte minutos del cuatro de setiembre de mil novecientos noventa y ocho.

54 En este sentido, la Sala Segunda ha establecido que es “irrelevante la cantidad de años que el accionante tenía laborando en la empresa y que su record [sic] fuera intachable. En efecto, de manera reiterada se ha indicado que las condiciones personales que se valoran en un determinado trabajador para ser contratado, así como la transparencia en el ejercicio de las funciones conexas o directamente relacionadas con el servicio prestado, por su naturaleza de “*intuitu personae*”, deben mantenerse a lo largo de toda la relación.” Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2015-000601, de las nueve horas veinticinco minutos del cinco de junio de dos mil quince.

ese aviso a su compañero..., a quien le informó que iba a llegar tarde.”⁵⁵

Sin embargo, en otro caso fue considerada como un elemento agravante de la falta, al señalar que cuanto mayor sea la longevidad del vínculo laboral, más confianza en sus comportamientos se le puede demandar al trabajador. Lo anterior se denota en el siguiente extracto: “Al tratarse de una empleada con bastante tiempo de prestar sus servicios, es natural suponer que la confianza depositada en ella era mayor y le era exigible, a raíz de lo sucedido, el que fuese diligente y cuidadosa. Así las cosas, se puede concluir, con meridiana claridad, que existen, efectivamente, indicios claros y precisos que, ante la alteración de su tiquete de subsidio de alimentos, muestran, de parte de la señora..., un comportamiento contrario a la buena fe para con su patrona, que, al margen del perjuicio económico causado, conlleva una grave vulneración de la paz, la confianza y la corrección que deben mantenerse y conservarse en las relaciones obrero-patronales.”⁵⁶

Pese a la discrepancia, la antigüedad del trabajador si podría ostentar cierta relevancia al momento de valorar faltas en las cuales los conocimientos adquiridos (por ejemplo, normativa, procedimiento, información interna), a través de la longevidad del vínculo laboral, resultan inexcusables para justificar la comisión del incumplimiento laboral.⁵⁷

Bibliografía

Libros y artículos de revista:

- 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, Wolters Kluwer, 2007, 288.
- GILALBUQUERQUE, Román, “La transgresión de la buena fe contractual como causa de

despido disciplinario: una figura tan necesaria como jurídicamente arriesgada”, en Gil y Gil, José Luis y del Valle, José Manuel (coords.), *El despido disciplinario: Homenaje al Profesor Juan Antonio Sagardoy Bengoechea*, Madrid, Ediciones Cinca, 2009, 151.

- LUJÁN ALCARAZ, José, “Algunas reflexiones sobre el principio de proporcionalidad en la calificación del despido”, en Gárate Castro, Javier (coord.), *Cuestiones Actuales sobre el Despido Disciplinario: Estudios ofrecidos al profesor Manuel Alonso Olea, con motivo de su investidura como doctor «honoris causa» por la Universidad de Santiago de Compostela*, Santiago de Compostela, Universidad de Santiago de Compostela, 1997, 25.
- MANGARELLI, Cristina, “La buena fe en el derecho del trabajo”, *Derecho Laboral*, Montevideo, N° 234, abril-junio 2009, 323.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, *Derecho del Trabajo*, 39a ed., Madrid, Editorial Tecnos, 2018, 323.
- MONTOYA MELGAR, Alfredo, “La buena fe en el Derecho del Trabajo”. *Discurso leído el día 18 de junio de 2001 en el acto de su recepción como académico de número por el Excmo. Sr. D. Alfredo Montoya Melgar y contestación del Excmo. Sr. D. Manuel Alonso Olea*, Madrid, Real Academia de Jurisprudencia y Legislación, 2001, 59.
- PLÁ RODRIGUEZ, Américo, *Los Principios del Derecho de Trabajo*, 3a ed., Buenos Aires, Ediciones De Palma, 1998, 393-394. En este mismo sentido, Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No.1998-00158, de las quince horas diez minutos del nueve de julio de mil novecientos noventa y ocho.

55 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2016-000819, de las diez horas cincuenta minutos del tres de agosto de dos mil dieciséis.

56 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 1998-00228, de las diez horas veinte minutos del cuatro de setiembre de mil novecientos noventa y ocho.

57 Pese a que este análisis no es realizado de manera reiterada por parte de la Sala Segunda, se ve presente en la siguiente extracto: “Con lo anterior se demuestra que el actor sí incurrió en una competencia desleal en contra de la accionada, pues las mismas labores que prestó a esta compañía, también las ejecutó simultáneamente para una empresa competidora, en la misma línea comercial de venta de tiquetes aéreos, poniendo a disposición de aquella, pericias y conocimientos adquiridos a lo largo de más de seis años de servicios prestados a su empleadora, y sin haber informado a sus superiores sobre la actividad que realizó o el trabajo adicional que le ofrecieron y aceptó, tal y como dentro de una relación contractual regida por la buena fe, debía esperarse”. Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución No. 2014-001070, de las diez horas del treinta y uno de octubre de dos mil catorce.

