

**LA POTESTAD DISCIPLINARIA  
EN LA ADMINISTRACIÓN Y LA PRESCRIPCIÓN  
PARA EL INICIO DE LOS PROCEDIMIENTOS**

*Jorge E Sáenz Carbonell*<sup>(\*)</sup>

Catedrático de la Universidad de Costa Rica

(Recibido 29/05/10; aceptado 10/11/10)

---

e-mail: vladimirpaley@yahoo.com

Teléfono 2223-7555.

## **RESUMEN**

Aunque la Ley General de Administración Pública contiene detalladas regulaciones con respecto al procedimiento administrativo, tiene algún grado de indeterminación en cuanto a los plazos que tiene la Administración para iniciar un procedimiento contra un funcionario sin que el investigado pueda alegar válidamente la prescripción. Los problemas que esto origina han sido resueltos, con base en principios, en sentencias de la Sala Segunda de Casación.

**Palabras claves:** Potestad disciplinaria, procedimiento administrativo, prescripción, falta, actualidad.

## **ABSTRACT**

Although the General Law of Public Administration contains detailed provisions regarding the administrative procedure, it has some degree of indeterminacy about the time a government department has to start a procedure against a civil servant, without giving him the opportunity to invoke the statute of limitations. The problems arising from this have been solved by principle-based decisions of the Second Court of Cassation.

**Key words:** Disciplinary power, administrative procedure, statute of limitations, misconduct, current time.

## **SUMARIO**

1. Planteamiento del problema
2. El plazo para iniciar el procedimiento disciplinario
3. El plazo para enterarse de la comisión de una falta
4. La prescripción en materia sancionatoria en los ordenamientos de otros países
5. La prescripción en materia sancionatoria en otras ramas del Derecho
6. La solución jurisprudencial
7. El principio de actualidad

Conclusiones

Bibliografía

## **1. PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

La Ley General de Administración Pública regula extensa y detalladamente el procedimiento administrativo, que en muchos casos se utiliza para la investigación relativa a asuntos disciplinarios en el sector público y da como resultado la imposición de sanciones a los funcionarios en caso de demostrarse la comisión de alguna falta. La normativa, sin embargo, tiene algún grado de indeterminación en cuanto a los plazos que tiene la Administración para iniciar un procedimiento contra un funcionario sin que el investigado pueda alegar válidamente la prescripción.

En este estudio examinaremos la respuesta a varias interrogantes relacionadas con ese tema, algunas de las cuales hallan respuesta en la ley y otras en los principios generales del Derecho, cuyos alcances al respecto han sido expuestos por la jurisprudencia de nuestros tribunales. La cuestión fundamental que analizaremos en este estudio es la siguiente: a partir del momento en que el funcionario público comete una falta, ¿qué plazo tiene la Administración para válidamente iniciar en su contra un procedimiento disciplinario? Esta pregunta está directamente relacionada con la determinación del momento en que, por desconocimiento o desidia de la Administración, puede operar la prescripción a favor del funcionario.

## **2. EL PLAZO PARA INICIAR EL PROCEDIMIENTO DISCIPLINARIO**

La Ley General de Administración Pública, en sus artículos 261 y siguientes, regula con algún detalle los plazos que, a partir del inicio del procedimiento administrativo, tiene la Administración para dictar válidamente la resolución final relativa a si se impone o no una sanción al funcionario. Sin embargo, la ley no especifica de cuánto tiempo dispone la administración para iniciar el procedimiento sin que opere la prescripción.

A falta de disposición expresa en la Ley General de Administración Pública o alguna norma especial, la potestad disciplinaria de las instituciones estatales se rige por las normas del Código de Trabajo. Este dispone, en su artículo 603, que los derechos y acciones de los empleadores para disciplinar a los trabajadores prescriben en un mes que comenzará a correr desde que se dio la causal o en su caso desde que fueron conocidos los hechos que darían lugar a la corrección disciplinaria.

Ahora bien, la norma del Código hace surgir nuevas interrogantes, especialmente en torno a su frase final. Esta última frase puede ser interpretada en diversos sentidos, ya que cabe preguntarse, ¿conocidos por quién? En el caso de un patrono privado, en una oficina o un establecimiento comercial con un número pequeño de trabajadores, podría interpretarse que el Código se refiere a que los hechos sean conocidos por el empleador, es decir, el dueño de la empresa o su representante. Pero la interpretación se vuelve menos obvia cuando se piensa en las instituciones estatales, ya que la ley no especifica quién es la persona que debe tener conocimiento de los hechos: ¿el jefe inmediato del trabajador? ¿la oficina de personal? ¿el máximo jerarca de la institución, sea Ministro o Presidente ejecutivo? El artículo tampoco precisa qué debe entenderse por “conocer los hechos”. ¿Se trata de un conocimiento general de que aparentemente se cometió una falta? ¿O se trata de un conocimiento calificado, derivado del convencimiento de que aparentemente se ha cometido una falta que es necesario investigar formalmente, mediante un procedimiento administrativo?

Las dos interrogantes antes expuestas han sido ya resueltas por la Sala Segunda de Casación y otros tribunales de trabajo. Al respecto, y fundamentándose en variadas resoluciones de la Sala Segunda de Casación, tales como la N° 2001-00149 de 10:40 de 25 de febrero de 2001 y la N° 2001-00260 de 10:20 de 16 de mayo de 2001, entre otras, el *Manual de Procedimiento Administrativo* de la Procuraduría General de la República indica que

*“...salvo la existencia de normativa especial al respecto, la potestad para disciplinar las infracciones administrativas de los servidores públicos... prescribe en un mes (art. 603 del Código de Trabajo); y como punto de partida de ese plazo extintivo o “dies a quo”, la jurisprudencia señala aquel momento en que la denuncia o el informe que recomiende la apertura de un procedimiento administrativo disciplinario, se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para incoar el procedimiento administrativo.”*<sup>(1)</sup>

---

(1) *Manual de Procedimiento Administrativo*, San José, Procuraduría General de la República, 1ª. ed., 2007, p. 227.

La iniciación del procedimiento sancionatorio con conocimiento del servidor sería entonces lo que interrumpiría la prescripción. Si el jerarca o el funcionario competente no disponen iniciar tal procedimiento en el mes inmediato siguiente a que tenga conocimiento de los hechos, el servidor podrá alegar válidamente la prescripción.

### **3. EL PLAZO PARA ENTERARSE DE LA COMISIÓN DE UNA FALTA**

Sin embargo, hay otra interrogante cuya respuesta no se encuentra tampoco en la Ley General de Administración Pública ni en el Código de Trabajo, y es la relativa al plazo que tenga la institución o su jerarca *para enterarse de los hechos*, sin que haya operado la prescripción. En otras palabras, desde que se comete la falta, ¿cuánto tiempo debe transcurrir sin que aquellos se enteren, para que se considere que ha operado la prescripción?

Supóngase, por ejemplo, que el 1° de junio de 2001 un funcionario de una institución gubernamental haya utilizado un vehículo estatal que estaba bajo su custodia y no era de uso discrecional, para hacer una excursión a la playa con su familia. El hecho, según las leyes y los reglamentos que rigen a esa determinada institución, constituye una falta grave y podría dar lugar al despido del funcionario. Pero ni los superiores del empleado en cuestión ni ningún otro funcionario de la institución supieron del abuso y en consecuencia nadie presentó denuncias, ni se abrieron procedimientos. Años después, por ejemplo el 1° de junio de 2010, el funcionario comenta festivamente en alguna conversación informal, *“cuando entré a trabajar aquí yo era un irresponsable; a la semana de haber entrado incluso tomé sin permiso un automóvil del Ministerio y me fui con la familia para la playa...”* Si el jerarca de la institución escucha estas manifestaciones, ¿puede disponer el inicio de un procedimiento, a pesar de que hayan transcurrido nueve años desde los hechos? ¿Podría el jerarca decir, *“yo me entero hasta ahora, y en consecuencia tengo un mes para iniciar el procedimiento. No importa si eso pasó hace nueve años: la prescripción no opera hasta que no pase ese mes.”*?

Si se aplicaran sin más consideraciones los criterios antes expuestos que la jurisprudencia ha derivado del artículo 603 del Código de Trabajo, pareciera que el superior llevaría razón, porque el mes previsto allí debería empezar a correr desde el momento de la denuncia

o conocimiento de los hechos por la institución o su jerarca. A lo sumo cabría alegar que en materia laboral rige aplicar la prescripción decenal prevista en el artículo 868 del Código Civil:

*“Todo derecho y su correspondiente acción se prescriben por diez años. Esta regla admite las excepciones que prescriben los artículos siguientes y las demás establecidas expresamente por la ley, cuando determinados casos exigen para la prescripción más o menos tiempo.”* <sup>(2)</sup>

Con base en tal criterio, se concluiría que la acción disciplinaria puede iniciarse válidamente en cualquier momento desde que se comete la falta hasta que se cumplan diez años de su comisión. Sin embargo, la lógica lleva a rechazar de modo rotundo la posibilidad de aplicar una prescripción de diez años a las faltas laborales, especialmente si llevamos la pregunta a la comparación con otras ramas del Derecho. En el Derecho del Trabajo, por la propia esencia de este, suelen imperar términos plazos y términos relativamente cortos, o al menos mucho más breves que los existentes en el Derecho Civil. Por ejemplo, al comentar el plazo de un mes previsto en el artículo 603, don Edgar Cervantes Villalta dice en su obra *Derecho de Trabajo y Legislación social*:

*“Este lapso tan corto se justifica quizás por la tendencia a tratar de mantener la relación de trabajo, y no considerar prudente que la misma, se ha mantenido posteriormente a pesar de las causas que pudieran motivar su ruptura, se disuelva por una reclamación tardía; o en consideración a que las partes han desistido o que no son de tal gravedad para ellas que las impulsen a finalizar con el contrato.”* <sup>(3)</sup>

---

(2) *Código Civil de Costa Rica*, artículo 868.

(3) CERVANTES VILLALTA, Edgar, *Derecho de Trabajo y Legislación social*, San José, Editorial Fondo de Cultura Contable, 3ª. ed., s. f. e., p. 163.

#### 4. LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA SANCIONATORIA EN LOS ORDENAMIENTOS DE OTROS PAÍSES

En el Derecho Laboral de otros países latinoamericanos se encuentran también plazos cortos de prescripción para el ejercicio de la potestad disciplinaria. Legislaciones como el Código de Trabajo de Honduras, en su artículo 863,<sup>(4)</sup> y la Ley Federal del Trabajo de México, en su artículo 517,<sup>(5)</sup> establecen el mismo plazo de un mes previsto en el Código de Costa Rica para que el patrono despidiera al trabajador o disciplinara sus faltas. El artículo 13 del Código de Trabajo de Panamá<sup>(6)</sup> establece un plazo de dos meses. Hay países donde el plazo de prescripción es incluso de menos de un mes: por el ejemplo, el artículo 259 del Código de Trabajo de Guatemala<sup>(7)</sup> dice que los derechos de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas, prescriben en veinte días hábiles, y el artículo 90 del Código de Trabajo de la República Dominicana<sup>(8)</sup> fija en quince días el plazo del empleador para despedir justificadamente al trabajador.

Una regulación interesante es la del artículo 60 del Estatuto de los Trabajadores de España,<sup>(9)</sup> que establece diez días de prescripción para las faltas leves, veinte para las graves y sesenta para las muy graves, a partir de la fecha en que la empresa tuvo conocimiento de su comisión, y dispone además que en todo caso, las faltas se consideran prescritas a los seis meses de haberse cometido. Esto último indica que, para el legislador español, el inicio del ejercicio de la potestad disciplinaria nunca puede tener lugar válidamente después de seis meses de cometida la falta, por muy grave que esta haya sido.

---

(4) *Código de Trabajo de Honduras*, en <http://www.honduraslegal.com/legislacion/legi266.htm>

(5) *Ley Federal del Trabajo de México*, en <http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

(6) *Código de Trabajo de Panamá*, en <http://www.legalinfo-panama.com/legislacion/laboral/codtrabA1.pdf>

(7) *Código de Trabajo de Guatemala*, en <http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29402/73185/S95GTM01.htm#t8>

(8) *Código de Trabajo de la República Dominicana*, en <http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf>

(9) *Estatuto de los Trabajadores de España*, en <http://www.ugt.es/DatoBasico/estatutodelostrabajadoresactualizado.pdf>

## 5. LA PRESCRIPCIÓN EN MATERIA SANCIONATORIA EN OTRAS RAMAS DEL DERECHO

Dentro de ese panorama general de plazos cortos de prescripción ciertamente no encaja la institución de la prescripción decenal del Código Civil de Costa Rica. La contradicción resulta aún más evidente si se examina la institución de la prescripción de la acción penal. El Código Procesal Penal costarricense establece en su artículo 31:

*“Si no se ha iniciado la persecución penal, la acción prescribirá:*

- a) Después de transcurrido un plazo igual al máximo de la pena, en los delitos sancionables con prisión; pero, en ningún caso, podrá exceder de diez años ni ser inferior a tres.*
- b) A los dos años, en los delitos sancionables sólo con penas no privativas de libertad y en las faltas o contravenciones.”*<sup>(10)</sup>

Nótese que el Derecho nacional establece como máximo un plazo de diez años para la prescripción de la acción penal. Se caería entonces en el absurdo de que un delito de malversación, por ejemplo, que el Código Penal castiga (artículo 356) con una pena de prisión de uno a ocho años, prescribiría en lo penal a los ocho años, mientras que la responsabilidad laboral por el mismo hecho subsistiría hasta que se cumplieran los diez años de su comisión. Por lo demás, como señala Ronald Hidalgo Cuadra-Malespín en su obra *La sanción administrativa*,

*“La vara penal no es la apropiada para medir una sanción administrativa ni sustantiva ni procesalmente. La estructura de tipo administrativo es muy diferente a la del tipo penal. Las infracciones administrativas están plagadas de conceptos jurídicos indeterminados, son incompletos, o carecen de una descripción de una conducta para hacer descansar la falta en un efecto o peligro abstracto.”*<sup>(11)</sup>

---

(10) Código Procesal Penal de Costa Rica, art. 98.

(11) HIDALGO CUADRA-MALESPÍN, Ronald, *La sanción administrativa*, San José, Editorial ISOLMA, 1ª. ed., 2010, p. 149.

En el mismo sentido, las reglas establecidas en la Ley Orgánica de la Contraloría General de la República, establecen plazos muy inferiores al decenal para la responsabilidad disciplinaria del funcionario responsable de infracciones a las normas que integran el ordenamiento de control y fiscalización, o cuya conducta haya provocado lesión a la Hacienda Pública. Al respecto, el artículo 71 de esa ley dispone:

*“La responsabilidad administrativa del funcionario público por las infracciones previstas en esta Ley y en el ordenamiento de control y fiscalización superiores, prescribirá de acuerdo con las siguientes reglas:*

- a) En los casos en que el hecho irregular sea notorio, la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir del acaecimiento del hecho.*
- b) En los casos en que el hecho irregular no sea notorio –entendido este como aquel hecho que requiere una indagación o un estudio de auditoría para informar de su posible irregularidad– la responsabilidad prescribirá en cinco años, contados a partir de la fecha en que el informe sobre la indagación o la auditoría respectiva se ponga en conocimiento del jerarca o el funcionario competente para dar inicio al procedimiento respectivo.*

*La prescripción se interrumpirá, con efectos continuados, por la notificación al presunto responsable del acto que acuerde el inicio del procedimiento administrativo.*

*Cuando el autor de la falta sea el jerarca, el plazo empezará a correr a partir de la fecha en que él termine su relación de servicio con el ente, la empresa o el órgano respectivo.*

*Se reputará como falta grave del funcionario competente para iniciar el procedimiento sancionatorio, el no darle inicio a este oportunamente o el*

*dejar que la responsabilidad del infractor prescriba, sin causa justificada.”*<sup>(12)</sup>

Al igual que indicamos con respecto al Derecho Penal, de la comparación con las normas de control fiscal nuevamente es evidente que la responsabilidad disciplinaria en el ámbito meramente laboral no puede tener un término de prescripción demasiado largo. No es razonable pensar que la responsabilidad administrativa por una falta grave contra la hacienda pública prescriba en cinco años, mientras que la laboral, por los mismos hechos (o incluso por faltas mucho menos graves), vaya a tener un plazo de prescripción superior.

## **6. LA SOLUCIÓN JURISPRUDENCIAL**

Suponiendo entonces que para lo laboral el plazo de la prescripción deba ser inferior al previsto en los ámbitos civil, penal y administrativo, volvemos a la interrogante inicial de cuál debe ser ese plazo, es decir cuánto tiempo debe transcurrir para que se considere que operó la proscripción y la Administración, enterada a destiempo de la comisión de una posible falta, no pueda ya iniciar el procedimiento disciplinario para sancionarla.

Lo lógico es que exista un plazo razonable para que la Administración se entere de la aparente comisión de la falta y dé inicio a la investigación: transcurrido ese plazo razonable sin que la Administración se haya enterado, debe entenderse que se extingue también su derecho a abrir un procedimiento para investigar los hechos y sancionar al funcionario. Lo contrario sería dejar a este en una incerteza perpetua y sujeto a la eventualidad de que la institución le abra procedimientos por faltas de fechas remotas, muchos años después de cometidas.

El tema ha sido dilucidado por la jurisprudencia de la Sala Segunda de Casación en diversos fallos. En varios casos, ese alto tribunal ha considerado que ha operado a favor de los funcionarios investigados la prescripción a que se refiere el artículo 603 del Código

---

(12) *Ley Orgánica de la Contraloría General de la República*, en <http://www.scribd.com/doc/17115206/Ley-Contraloria-General-de-La-Republica>.

de Trabajo, cuando la investigación sobre sus supuestas faltas se ha iniciado mucho después de cometidas. Por ejemplo, dice la Sala Segunda en su sentencia 254 de 9:20 de 19 de diciembre de 1984:

*“... poco o casi nada valdría examinar ahora la gravedad de las faltas atribuidas al actor en el informe, porque para los efectos del pago de prestaciones, resulta obligado, en las presentes circunstancias, acoger la defensa de prescripción opuesta por la parte actora al despido decretado por el Instituto, con el consiguiente pago de dichas prestaciones a cargo del ente patronal, pues de todos los elementos de prueba traídos al juicio, se desprende, por una parte, que los hechos o faltas que se imputan al doctor A. ocurrieron como se dijo, en el mes de marzo de 1978, y por otra parte, consta que la investigación de la Contraloría General de la República para comprobar estas irregularidades y las de otros funcionarios del INSA, se inició aproximadamente en el mes de enero de 1980; de donde se sigue, que de la fecha en que ocurrieron aquellas faltas, a la fecha en la que Contraloría inició su investigación, transcurrieron casi dos años, tiempo este suficiente para tener por prescrita toda acción de despido en contra del demandante, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 603 del Código de Trabajo que es la norma aplicable en estos casos (ver sentencia N° 6 de esta Sala, de las nueve horas diez minutos del 18 de enero de 1984); y sin que pueda alegarse que los hechos o irregularidades en que incurrió el actor no fueron de conocimiento de los jefes de la Institución, pues en este caso, debe pensarse todo lo contrario, es decir, que esos hechos por haber sido ejecutados no en forma subrepticia, sino en forma pública, y con intervención de funcionarios o empleados del Instituto, tenían que ser de dominio de los jefes de ese Instituto.”* <sup>(13)</sup>

---

(13) Sentencia de la Sala Segunda de Casación N° 254 de 9:20 de 19 de diciembre de 1984, en <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/tesauro/tesauro/>

En la sentencia 22 de 9:40 de 15 de marzo de 1985, la Sala Segunda indica además:

*“... el actor sí incurrió en algunos de esos hechos, pero no obstante esa correcta deducción, carece ahora de interés entrar a examinar si en verdad fueron graves dichos hechos, pues aun en la hipótesis de que así fuera, el despido resultaría siempre extemporáneo o injustificado, pues como lo alegó expresamente la parte actora, en su demanda, “la acción de despido estaría prescrita”, artículo 603 del Código de Trabajo. En efecto, las faltas a que alude el informe... y que podrían afectar la conducta y la relación laboral del actor, no se sabe con certeza en qué fecha ocurrieron. Sin embargo, en todo caso, esos hechos tienen que haberse producido muy antes del mes de enero de 1980 en que se inició la investigación, la cual, como es sabido, se prolongó por casi dos años, situación ésta que obliga, según se expresó, a tener por prescrita la acción de despido... Surge la duda, de si las irregularidades en las labores administrativas ... no fueron conocidas por sus jefarcas sino hasta que finalizó la investigación. Pero en cuanto a esto, hay que concluir que todos esos hechos, calificados como graves... , se hicieron en forma pública, no oculta, y con intervención de otros funcionarios así como de miembros de la Junta Directiva de la Institución; por lo que es fácil aceptar que sus más altos jefes conocieron desde un principio de esas irregularidades, que en el fondo, fueron las que dieron origen al despido tardío del actor.”<sup>(14)</sup>*

Aunque la Sala Segunda no exige expresamente como requisito *sine qua non* para que opere la prescripción el que las faltas sean cometidas en forma pública y no oculta o subrepticia, sí lo añade como un elemento importante para dilucidar si el ejercicio de la potestad disciplinaria es tardío o no.

---

(14) *Sentencia de la Sala Segunda de Casación N° 22 de 9:40 de 15 de marzo de 1985, en Ibid.*

## 7. EL PRINCIPIO DE ACTUALIDAD

Para identificar las situaciones de ejercicio tardío de la potestad disciplinaria, nos parece de especial interés el voto N° 477 de las 15:30 horas del 12 de mayo del 2000 de la misma Sala Segunda, cuando señala que el poder sancionatorio *“debe ejercerse de conformidad con los principios de causalidad, de actualidad y de proporcionalidad...”*<sup>(15)</sup> Al considerar la posibilidad de una prescripción en materia disciplinaria, la aplicación del principio de actualidad nos parece especialmente decisiva. En su voto N° 2006-001161 de las 9:55 hrs. del 22 de diciembre de 2006, la Sala Segunda ha dicho que este principio

*“... hace referencia a que el poder disciplinario del patrono debe ejercerse en forma oportuna; es decir, que la sanción impuesta en un determinado momento sea correlativa al tiempo de la comisión de la falta, con lo que también se procura lograr la seguridad jurídica del trabajador, en el sentido de que tenga conocimiento de que su infracción ha de ser sancionada en un período determinado.”*<sup>(16)</sup>

En los casos en que se esté en presencia de una falta cometida tiempo atrás, de la que el empleador no había tenido noticia en el momento de su comisión, nos parece que es el principio de actualidad el que debe guiar la decisión de si opera a favor del trabajador la prescripción de un mes prevista en el Código de Trabajo. Para evitar que la Administración invoque faltas de fechas remotas y con pretexto de éstas ejerza represalias contra el trabajador por otros motivos, es necesario que el ejercicio de la potestad sancionatoria se refiera a hechos recientes, ocurridos no más atrás de un mes desde la fecha en que fueron conocidos por los superiores con facultades para iniciar el procedimiento disciplinario, y sobre los cuales sea oportuno y necesario que recaiga la potestad sancionatoria. Por otra parte, para el cabal ejercicio de esta es deseable, aunque no absolutamente indispensable, que los hechos en cuestión hayan permanecidos ocultos, es decir, que la falta se haya cometido de manera subrepticia y no pública y notoria.

---

(15) *Sentencia de la Sala Segunda de Casación N° 477 de las 15:30 horas del 12 de mayo del 2000, en Ibid.*

(16) *Sentencia de la Sala Segunda de Casación N° 2006-001161 de las 9:55 hrs. del 22 de diciembre de 2006, en Ibid.*

## CONCLUSIONES

En conclusión, nos parece que el artículo 603 del Código de Trabajo, interpretado a la luz de la jurisprudencia de la Sala Segunda y muy especialmente del principio de actualidad en el ejercicio de la potestad sancionatoria, establece un equilibrio bastante razonable entre la protección del trabajador y el interés de la Administración de sancionar las faltas cometidas por aquel. Si el el órgano o funcionario encargado de decidir la apertura del procedimiento administrativo se entera de la falta cuando ya ha transcurrido más de un mes desde su comisión, solamente pueden iniciarse procedimientos destinados a sancionarla si los hechos han permanecido ocultos y, fundamentalmente, si el ejercicio de la potestad disciplinaria responde a criterios de actualidad y oportunidad. Por el contrario, si la falta hubiese estado a la vista, y aun así el órgano o funcionario encargado de decidir la apertura del procedimiento administrativo no se enteró de ella, o si aunque hubiese permanecido oculta esa conducta ya su sanción carezca de interés actual, nos parece que debe operar la prescripción del mes a que se refiere el Código de Trabajo. Ello, naturalmente, sin perjuicio de las responsabilidades que el funcionario pueda tener en lo hacendario, en lo penal o en otros ámbitos, con respecto a las cuales existan términos superiores de prescripción.

## BIBLIOGRAFÍA

### FUENTES IMPRESAS

CERVANTES VILLALTA, Edgar, *Derecho de Trabajo y Legislación social*, San José, Editorial Fondo de Cultura Contable, 3ª. ed., s. f. e., p. 163.

*Código Civil*, San José, Imprenta Nacional, s. n. e., 1989.

*Código de Trabajo: anotado por Fernando Bolaños Céspedes*, San José, Editorial Juricentro, 3ª. ed., 2009.

*Código Procesal Penal*, San José, Editorial Investigaciones Jurídicas, S. A., 10ª. ed., 2007.

HIDALGO CUADRA-MALESPÍN, Ronald, *La sanción administrativa*, San José, Editorial ISOLMA, 1ª. ed., 2010.

*Manual de Procedimiento Administrativo*, San José, Procuraduría General de la República, 1ª. ed., 2007.

## **FUENTES EN INTERNET**

*Código de Trabajo de Guatemala*, en  
<http://www.ilo.org/dyn/natlex/docs/WEBTEXT/29402/73185/S95GTM01.htm#t8>

*Código de Trabajo de Honduras*, en  
<http://www.honduraslegal.com/legislacion/legi266.htm>

*Código de Trabajo de Panamá*, en  
<http://www.legalinfo-panama.com/legislacion/laboral/codtrabA1.pdf>

*Código de Trabajo de la República Dominicana*, en  
<http://www.set.gov.do/descargas/download/cod001.pdf>

*Estatuto de los Trabajadores de España*, en  
<http://www.ugt.es/DatoBasico/estatutodelostrabajadoresactualizado.pdf>

*Ley Federal del Trabajo de México*, en  
<http://www.diputados.gob.mx/LeyesBiblio/pdf/125.pdf>

*Ley General de la Administración Pública*, en  
[www.cesdepu.com/nbdp/lgap.htm](http://www.cesdepu.com/nbdp/lgap.htm)

*Ley Orgánica de la Contraloría General de la República*, en  
<http://www.scribd.com/doc/17115206/Ley-Contraloria-General-de-La-Republica>

Sentencias de la Sala Segunda de Casación N° 254 de 9:20 de 19 de diciembre de 1984, N° 22 de 9:40 de 15 de marzo de 1985, N° 477 de las 15:30 horas del 12 de mayo del 2000, y N° 2006-001161 de las 9: 55 hrs. del 22 de diciembre de 2006, en <http://www.poder-judicial.go.cr/salasegunda/tesauro/tesauro/>

Todas estas fuentes fueron consultadas el 28 de agosto de 2010.