

DAJ-AE-057-02  
26 de febrero del 2002

Lic.  
José Antonio Guilá  
Subgerente General  
GUILA & CIA. LTDA.  
S. O.

Estimado señor:

Me refiero a su nota de fecha 7 de enero del año en curso, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico en relación con los actos ocasionados por varios empleados de la sucursal de San Pedro, en virtud de que enviaron, vía fax, unos dibujos a todas luces vulgares, obscenos e inmorales y que resultaron molestos para los empleados que los recibieron y de los cuales adjunta copia.

Por principio, las relaciones laborales deben llevarse a cabo dentro de un ambiente de armonía, respeto y consideración, lo que genera mejor disposición en la realización de las labores, mayor eficiencia en la producción y, por ende, mejores condiciones económicas para el patrono lo que puede incidir en una mejor remuneración para los trabajadores. Lo contrario, desde luego, produce efectos en reversa: malas condiciones de trabajo, indisposición, ineficiencia, mala producción, bajos rendimientos, salarios e incentivos bajos.

El poder de dirección del patrono le permite y le obliga a utilizar su autoridad para propiciar buenas relaciones, y en este sentido, no sólo sentimientos de amistad y confianza sino y sobre todo, actitudes de respeto, tanto a los jefes como a los compañeros y compañeras.

Podemos hablar también y en forma sinalagmáticamente de las obligaciones que tienen los trabajadores, algunas de las cuales las contiene nuestro Código de Trabajo, en el artículo 71<sup>1</sup>, amén de otras que están incluidas

---

<sup>1</sup> "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 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 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 algún compañero de trabajo estén en peligro, nada de lo cual le

expresa o implícitamente en otros numerales del mismo Código, y cuya violación les ocasiona la imposición de sanciones disciplinarias.

Las sanciones disciplinarias a cargo del empleador cumplen precisamente este cometido y entre ellas, la más grave —el despido— permite separar del grupo de trabajo personas que no cumplen fielmente con su compromiso ante la empresa, sus superiores jerárquicos y el resto del personal.

Nuestra legislación laboral establece, en el artículo 81 del Código de Trabajo, las causas por las cuales un patrono puede despedir **sin responsabilidad patronal**, es decir, cuando algún hecho, circunstancia o actuación del trabajador lo hace acreedor al despido sin que tenga derecho a las indemnizaciones que establecen los artículos 28 y 29 del referido Código.

En lo que interesa dice el referido numeral:

*"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 interrumpen las labores;***

*c)...*

*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 por las leyes penales, quedará a salvo el derecho del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes."*  
(la negrita no es del original)

---

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 Pública 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."

Para determinar la posibilidad de despido con causa, con base en motivos que no formen parte de los "numerus clausus"<sup>2</sup>, sería necesario determinar el grado de gravedad de la falta cometida y en todo caso, el perjuicio que se ocasiona al empleador o a las personas afectadas.

Si se espera de las personas trabajadoras una conducta sana, y sujeta a las reglas de la moral y buenas costumbres, mismas que son indispensables para las buenas relaciones en la empresa, la falta de probidad, especialmente cuando en forma directa y sin cuestionar el daño, se lesionan intereses personales de otros trabajadores, genera, efectivamente, falta grave a sus obligaciones laborales y por ende las pueden hacer acreedoras al despido sin responsabilidad patronal con fundamento en el artículo 81 incisos b) y l) sufragtranscritos.

De Usted, con mi mayor consideración,

Licda. Olga Ma. Umaña Durán  
JEFE

OMUD/  
Ampo 2 e), 11 d)

---

<sup>2</sup> Ejemplos indiscutibles de este caso serían las causales a que se refieren todos los incisos del numeral 81 in fine, salvo el inciso l) que requeriría, en la mayoría de los casos, una calificación especial de "gravedad" antes de determinar si un acto es o no causal justa de despido.