

DAJ-AE-113-2009

14 de mayo de 2009

Señor

Juan Carlos González Venegas

Estimado Señor:

Se procede a dar respuesta a consulta recibida en esta Dirección el día dos de marzo de 2009, en la que consulta si es posible rebajar del salario las llegadas tardías de sus subordinados, en el caso planteado indica que si los trabajadores llegan tarde 15 minutos se les puede rebajar media hora de salario. Sobre el particular le indicamos lo siguiente haciendo referencia a las generalidades del tema de las llegadas tardías para arribar luego al análisis de su consulta:

Nuestro Código de Trabajo no hace referencia a sanciones disciplinarias, salvo las que contempla el artículo 81 -causales de justo despido sin responsabilidad patronal- y las que caben en cuanto a las prohibiciones de los trabajadores que enumera el artículo 72, que requieren amonestación previa. Precisamente por esa omisión de la legislación, es que resulta importante el Reglamento Interior de Trabajo, el cual permite regular internamente, una serie de obligaciones, prohibiciones y comportamientos, y sus respectivas sanciones, o reconocimientos, si fuera del caso, con la condición de que, puesto previamente en conocimiento de las partes –patrono y trabajador- ninguno de los dos pueda alegar desconocimiento, arbitrariedad o trato especial en su aplicación.

Solamente con la aplicación del Reglamento Interior de Trabajo de la empresa, debidamente aprobado por esta Dirección, se permiten las suspensiones disciplinarias de uno a ocho días sin goce de salario en casos de faltas de los trabajadores; pero en aquellas empresas que no cuentan con el citado instrumento jurídico, lo procedente ante la reincidencia de la misma falta, es la amonestación por escrito en forma consecutiva hasta llegar al despido sin responsabilidad patronal.

El procedimiento más utilizado para poder despedir a un trabajador por llegadas tardías, se da por la vía de calificar la conducta como falta grave (inciso L) del artículo 81 del Código de Trabajo). Sin embargo, para poder llegar a dicha calificación, se deben analizar varios aspectos, especialmente la gravedad cuantitativa, la cual opera en aquellas situaciones en que la falta a sancionar no sea en sí misma grave. Es decir, cuando se trata de que la llegada tardía no tiene grandes implicaciones para la empresa porque su tardanza no obstaculiza el rol normal diario o no pone en peligro la propiedad del patrono u otros objetos de custodia importantes, su impuntualidad se puede clasificar como una falta leve, entonces necesariamente requiere la repetición de aquella o de otras distintas igualmente leves o de gravedad media, para que adquiera la gravedad que exige la ley para justificar el serio acto del despido.

Quizás el caso más claro de gravedad cuantitativa se observa en las **llegadas tardías**, en las que la drasticidad disciplinaria de las sanciones se va acentuando en la medida en que

las llegadas tardías aumentan, hasta que la repetición, perfila la gravedad cuantitativa justificante del despido.¹

Tal como se dijo líneas atrás, las llegadas tardías no han sido objeto de regulación legal expresa; de esta manera, en ausencia de Reglamento Interior de Trabajo, los Tribunales de la materia, a efectos de solucionar el problema de la llegada tardía reiterada, establecieron un sistema mediante el cual se sanciona especialmente la falta grave en que se incurre con tal impuntualidad. Así han dicho, que se puede despedir sin responsabilidad patronal al trabajador que ha acumulado varias llegadas tardías² durante tres meses consecutivos, si durante los dos primeros se le ha amonestado por ese motivo, previniéndolo de que enmiende su conducta.

Asimismo, los Tribunales han aceptado la sanción de llegadas tardías que ocurren en un mismo mes, cuando el número de ellas por sí solo es suficiente para considerarlo falta grave o cuando, no dándose en meses consecutivos, se demuestra que de ordinario lo hace, evidenciando una conducta irresponsable. En este sentido la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante la resolución N° 213 de las 15:30 horas del 15 de octubre de 1994, en lo pertinente resolvió y ha seguido resolviendo actualmente de la misma forma:

¹ Carro Zúñiga, Carlos. LAS JUSTAS CAUSAS DE DESPIDO EN EL CODIGO DE TRABAJO Y JURISPRUDENCIA DE COSTA RICA. San José, Juritexto, 1992, pág.20)

² No se especifica en número exacto, pero entendemos que se trate de casos que sobrepasen de 6 u 8 llegadas tardías.

“El actor, como director de cámaras del Sistema Nacional de Radio, fue despedido por llegadas tardías a sus labores, alega que se desempeña en su trabajo con un horario flexible, sin embargo, de la prueba aportada al expediente en especial las tarjetas de control de horas de entrada y salida para ejecutar la jornada; la flexibilidad que había de parte de la demandada consistió en que si había atraso en la producción de grabaciones por problemas de equipo o por parte técnica, el horario se extendía un poco más, dándole el derecho a cobrar horas extras, por tanto, sí se demostró que existía un horario para el inicio y finalización de la jornada y la flexibilidad a la que hace referencia es de otro carácter, el hecho de que el actor llegara dieciocho veces tarde en un mes, circunstancia que no niega pero que trata de justificarla con esa flexibilidad alegada en autos y por esas repetidas llegadas tardías se le llamó la atención, con ello se tiene bien establecida la causal de despido.”

Veamos otros criterios de nuestros Tribunales respecto del tema de las llegadas tardías:

“Las llegadas tardías no están contempladas en forma expresa como causa de una determinada sanción, y la regulación disciplinaria se establece de ordinario a través del reglamento

interior de trabajo, en cuyo caso se aplica, pero cuando éste no existe o no se hace valer, la falta debe analizarse en la medida de su gravedad; y si en la especie la actora llegaba tarde a su trabajo de modo constante, por lo que había sido amonestada en forma verbal y por escrito sin que se preocupara por corregirse, antes bien, de los últimos diez días que trabajó, durante cinco de ellos llegó tarde, por lo que constituyen falta grave.”³

“Si la actora llegaba tarde al trabajo, tornándose su conducta en desobediencia manifiesta, al no ser acatadas las distintas amonestaciones que sobre la misma falta recibió, y si se toma en cuenta también que se presentaba casi todos los días media hora después y en algunas oportunidades con más tiempo, es del caso concluir que ese hecho constituye falta grave que ameritó el despido, pues de obligarse a un patrono a tolerar semejante conducta daría lugar a que todos los demás empleados se sintieran autorizados a tener un comportamiento igual, imponiéndose el desorden y la indisciplina en los centros de trabajo”.⁴

El despido del trabajador que incurre en constantes llegadas tardías, puede llegar a darse de manera legal cuando se califique de “falta grave”, ya sea porque en sí misma una sola

³ Tribunal Superior de Trabajo, N° 3774 de las 13:40 horas del 02 de octubre de 1978).

⁴ Tribunal Superior de Trabajo, N° 3775 de las 14:40 horas del 02 de octubre de 1978).

llegada tardía pudo ocasionar grandes pérdidas o daños al patrono, o cuando no es ese caso, pero como se dijo anteriormente, durante los últimos tres meses se le ha llamado la atención en forma verbal y en otras en forma escrita, de manera que la falta de atención a tales llamados se configura en causal para despido sin responsabilidad patronal, lo cual en última instancia debe ser valorado por los Tribunales de Justicia.

En el caso de que las llegadas tardías no sean suficientes para despedir al trabajador, el patrono está en la potestad de amonestar al trabajador en primera instancia en forma verbal, luego en forma escrita, y en caso de reincidencia deberá amonestarlo consecutivamente por cada falta nueva hasta acumular las amonestaciones suficientes para calificar la falta según todo lo expuesto líneas atrás.

Es importante resaltar, que para efectos de justificar cualquier sanción al trabajador por llegadas tardías, debe existir en la empresa un control idóneo de asistencia y puntualidad, ya sea mediante reloj eléctrico, sistemas computarizados o cualquier otro sistema manual en el cual quede constancia de la hora de entrada y salida. En caso de que se utilice un sistema manual, es necesario que el trabajador firme al lado de cada ingreso para darle certeza y validez al acto. Lo anterior debido a que si la empresa no cuenta con un sistema idóneo para control de asistencia, le será difícil demostrar la falta en la que está incurriendo el trabajador de que se trate.

Finalmente para atender su consulta, debemos indicarle, que en el caso del rebajo de salario que corresponde por las llegadas tardías, el patrono está en la facultad adicional de deducir el tiempo no laborado, pero deberá circunscribirse exactamente a los minutos o horas no laboradas, no podrá actuar como lo menciona en su nota, rebajando media jornada cuando el trabajador solamente llegó tarde 15 minutos ya que es evidente que si laboró el resto de la media jornada debe pagársele, lo contrario implicaría una actuación ilegal por parte del patrono y un enriquecimiento ilícito.

Legalmente el rebajo del salario por incumpliendo de la hora de inicio de labores va en proporción al tiempo de la llegada tardía, y no a la aplicación de una sanción por concepto de rebajo superior al tiempo de llegada tardía.

De Usted, con toda consideración,

Mauricio Rodríguez Chacón

Asesor

Licda. Ivania Barrantes Venegas

Subdirectora

MRC/lsr