

DAJ-AE-122-2013  
08 de abril del 2013

Señores  
Carlos Baez Sossa. Secretario de conflictos  
Blas Aguilar Mendoza. Delegado  
UNDECA  
Presente

Estimado señor :

Me refiero a su consulta trasladada por el Depacho del Señor Viceministro del Área Laboral, y recibida en esta Dirección el día 22 de marzo del 2013, mediante la cual indica que la CCSS ha venido aplicando erróneamente el plazo de prescripción para sanciones disciplinarias por ausencias de los funcionarios, ya que ustedes consideran que el plazo debería contarse desde el momento en que el Jefe respectivo se entera de las ausencias del trabajador y no a partir de la fecha en que Recursos Humanos realiza el registro y le notifica los Jefes de servicio. Por lo anterior solicita el criterio de esta Asesoría respecto a la correcta aplicación del artículo 603 del Código de Trabajo.

Sobre el particular le indico lo siguiente:

Tal como es de su conocimiento, las ausencias, cuando sean más de dos consecutivas o más de tres alternas en un mismo mes calendario, constituyen una de las causales previstas en nuestro Código de Trabajo, para dar por concluida la relación laboral sin responsabilidad patronal.

El artículo 603 nos indica, tal como lo menciona en su nota, que “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.”

Tratándose de Instituciones del Estado, la Sala Segunda ha sido coincidente en que ese plazo de prescripción se empieza a contar a partir de que se concluye la investigación administrativa con el informe del órgano director de procedimiento, para ello veamos algunas sentencias:

Ahora bien, es cierto que esta Sala ha interpretado que, en el caso de entidades patronales, que deben cumplir, de previo a disciplinar a sus trabajadores, con un determinado procedimiento o investigación, tal y como sucede con la demandada, el plazo de un mes previsto en la norma citada, debe computarse a partir del momento en que el resultado de la respectiva investigación es puesto en conocimiento del funcionario u órgano competente, para resolver (sobre el tema se pueden consultar, entre muchos otros, los votos números 117, de las 15:40 horas, del 11 de junio; 175, de las 14:40 horas, del 20 de agosto ambos de 1997; 25, de las 15:00 horas, del 29 de enero; 55, de las 9:30 horas, del 20 de febrero; 260, de las 9:00 horas, del 16 de octubre, todos de 1998; las números 143, de las 10:00 horas, del 31 de mayo; 150, de las 15:10 horas, del 2 de junio; 334, de las 10:40 horas, del 27 de octubre, todos de 1999; y 214, de las 10:40 horas, del 14 de febrero del 2000). Mas, ello es así, en la medida en que no exista una inercia injustificada de parte de la Administración. Así, en la sentencia de esta Sala N° 1 de las 15:00 horas del 3 de enero de 1990, se consideró: “I.- El artículo 603 del Código de Trabajo señala que el plazo de prescripción del derecho del patrono para despedir justificadamente a sus trabajadores o para disciplinarlos por sus faltas, corre desde que se da la causa o desde que sean conocidos los hechos que la configuren. Sin embargo, en aquellos casos como el presente, en que la potestad disciplinaria se encuentra regulada en términos tales que previamente debe someterse el despido al conocimiento de otros órganos, esa disposición debe entenderse en el sentido de que la prescripción corre a partir del momento en que el patrono puede ejercer efectivamente su potestad, en el supuesto, desde luego, de que haya sido diligente en el sometimiento del caso a los órganos y de que alguna dilatación en ellos no le sea atribuible.”<sup>1</sup>

Respecto al tema concreto de las ausencias, la Sala ha manifestado lo siguiente:

“Sobre el tema de las ausencias al trabajo, tanto esta Sala, como la Constitucional, han resuelto que éstas constituyen faltas de mera constatación para el patrono y que, si el trabajador ausente quiere enervar las consecuencias de su ausencia, por imperativo del principio de buena fe y del deber de consideración mínima, inherentes a todo contrato laboral, debe proceder, en forma inmediata, a poner en

1

---

conocimiento del patrono, las razones que válidamente habrían justificado su inasistencia.<sup>2</sup>

De acuerdo con lo anterior, debemos partir de una primera idea, cual es que el trabajador responsable debería justificar todas las ausencias al trabajo de manera inmediata con el fin de evitar sanciones disciplinarias o el despido dependiendo del número de ausencias.

Como vimos el criterio reiterado de la Sala Segunda, ha sido que cuando se trata de la Administración Pública, el plazo de prescripción se empieza a contar hasta que se obtenga el resultado de la investigación administrativa y se ponga en conocimiento del Jerarca o de la persona con autoridad para aplicar la sanción, obviamente cuando no han existido atrasos injustificados para emitir ese resultado.

En el caso de consulta, se indica que el Departamento de Recursos Humanos registra la asistencia de los funcionarios y que éste rinde un informe mensual y a partir de ese momento inicia la cuenta de la prescripción para aplicar la sanción disciplinaria. Esta circunstancia que se da en muchas Instituciones de nuestro país, debe considerarse correcta toda vez que como medida administrativa se establece un procedimiento interno para llevar el control y registro de la asistencia de los funcionarios, el Departamento competente para administrar ese registro, por cuestiones de afinidad y lógica, es el Departamento de Recursos Humanos, por lo tanto es obvio que hasta que ese Departamento haga la revisión del registro mensual, que generalmente es al inicio del mes siguiente, podrá determinar si algún funcionario incurrió en ausencias o en causal de despido por éstas. Aunque los Jefes tengan delegadas algunas funciones administrativas, incluyendo la posibilidad de aplicar sanciones disciplinarias después de un procedimiento administrativo debidamente instruido debido proceso, deberá revisarse si existe norma que los autorice a controlar la asistencia o si es competencia exclusiva de Recursos Humanos.

La CCSS cuenta con un Manual de Procedimientos, el cual según una breve lectura que realicé, no se incluye el tema del control de asistencia por lo que supongo que es un tema regulado en otra normativa institucional, por ello omito hacer referencia a la aplicación de ese manual, el cual parece ser de aplicación para otros casos. De acuerdo con el principio delegalidad,

---

<sup>2</sup>

**Exp: 93-000138-0213-LA**  
**Res: 2001-00315**

**SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** San José, a las diez horas cuarenta minutos del ocho de junio del año dos mil uno.

deberá existir norma concreta dentro de la Institución que le otorga la facultad exclusiva al Departamento de Recursos Humanos sobre la materia de asistencia de los funcionarios, entonces será esta Unidad la que debe hacer los informes que servirán de base para la aplicación de las sanciones por ausencias y a partir de ese informe es que deberá contarse el mes de prescripción que establece el artículo 603 del Código de Trabajo.

La interpretación que usted menciona en su nota podría ser correcta en el tanto no exista norma que establezca la facultad de la Unidad de Recursos Humanos sobre el tema de asistencia, de lo contrario, debería estarse al procedimiento del Manual de procedimiento institucional y seguirse el procedimiento allí establecido.

Les recordamos que por tratarse de relacionados con la Administración Pública, lo conveniente es que consulten en la Procuraduría General de la República para obtener un criterio vinculante sobre el tema.

Cordialmente,

Licda. Ivannia Barrantes Venegas

Jefa

cc: Eugenio Solano Calderón. Viceministro.  
Ampo