

DAJ-AE- 154-11  
19 de mayo de 2011

**Señores**  
**Juan Alberto Macía Gómez**  
**Beatriz Elena Jaramillo Giraldo**  
**Representantes legaes**  
**Interprint Impresiones Técnicas de Costa Rica S.A.**

Estimados señores:

En atención a su nota recibida en nuestras oficinas, mediante la cual solicita respuesta sobre diversas consultas relativas a la aplicación del régimen disciplinario, con ocasión de una ausencia injustificada por parte de un trabajador, y sobre el pago del día de descanso obligatorio.

Al respecto, me permito indicarle que nuestro Código de Trabajo no hace referencia a sanciones disciplinarias, salvo las que contempla el artículo 81 en cuanto a las causales de justo despido sin responsabilidad patronal. En razón de esa omisión en nuestra legislación, es que resulta importante la existencia de un Reglamento Interior de Trabajo en las empresas, mediante el cual se regule 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 trabajadores- ninguno de los dos puede alegar desconocimiento, arbitrariedad o trato especial en su aplicación.

El artículo 81 del Código de Trabajo, en el inciso g), establece tres presupuestos básicos para que el empleador pueda dar por terminado el contrato de trabajo con justa causa: en primer lugar, la inasistencia del trabajador sin permiso de aquel; en segundo término, que dicha ausencia sea sin causa justificada; y por último, que haya sido durante dos días consecutivos, o bien durante más de dos días alternos dentro del mismo mes-calendario.

Para mejor referencia, el artículo 81 inciso g) del Código de Trabajo, indica lo que sigue a continuación:

*“Artículo 81.- Son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:...*

---

---

*...g) Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;...”*

Para evitar las consecuencias provenientes de la inasistencia al trabajo por parte de un trabajador, surgen ciertas obligaciones a los efectos de que no se configure la justa causal de despido. Al respecto, la jurisprudencia ha sido clara en afirmar la obligación de los trabajadores de justificar, en forma oportuna, las ausencias frente al empleador, como bien se desprende del siguiente extracto del voto 505-2006 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia:

*“De este modo, ante la buena fe que rige las relaciones de trabajo, la persona imposibilitada de asistir a desempeñar sus habituales funciones debe procurar un aviso durante un tiempo prudencial, para impedir que el empleador sufra contratiempos ante su inasistencia, el cual, jurisprudencialmente, se ha establecido en dos días -equiparándolo al mínimo de ausencias necesario para que se configure la causal de despido-. Luego, está claro que se requiere también una justificación oportuna, que consiste normalmente en un certificado médico donde conste la incapacidad que establezca la imposibilidad de laborar.... ”<sup>1</sup>*

En ese sentido, de conformidad con el principio de buena fe y el deber de consideración mínima, inherentes a todo contrato laboral, el trabajador tiene la obligación de comunicar en forma inmediata las razones de su inasistencia, so pena de ser amonestado y, eventualmente dar lugar al despido sin responsabilidad patronal, en caso de que se verifiquen ausencias injustificadas durante dos días consecutivos o durante más de dos días en forma alterna, según lo indica el artículo 81 inciso g) del Código de Trabajo.

En cuanto al derecho del día de descanso, cabe señalar que el artículo 152 del Código de Trabajo,<sup>2</sup> establece que el descanso semanal es obligatorio, y debe otorgarse

---

<sup>1</sup> Resolución 2006-00505 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las nueve horas cincuenta minutos del veintiuno de junio del dos mil seis.

<sup>2</sup> Artículo 152: “Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

**El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.** No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones

---

después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo. Por la índole de las actividades o naturaleza de la función cuando no se puede otorgar el día de descanso en día “Domingo”, la fijación de este día será potestad del patrono, de acuerdo a las necesidades de la empresa. Lo que significa que este día de descanso debe darse en el tiempo indicado, pudiendo otorgarse el día lunes, o el martes, etc.. Es decir, el trabajador debe de estar seguro el día de descanso que le corresponde de ante mano, con el fin de que pueda programar sus actividades familiares o personales.

En razón de lo antes expuesto, me refiero a sus consultas de la siguiente forma:

1) En cuanto al debido proceso sancionatorio en caso de verificarse una ausencia injustificada, le indico que en virtud de que el artículo 81 inciso g) dispone que deben mediar dos ausencias consecutivas o más de dos alternas dentro del mismo mes calendario para dar lugar al despido sin responsabilidad patronal, al tratarse de una ausencia en el mes lo que procede es el rebajo del salario por el tiempo no laborado y a lo sumo una amonestación escrita.

Al ser omisa nuestra legislación en relación con las sanciones aplicables a una sola ausencia injustificada, lo más conveniente es regular este tipo de faltas y las sanciones correspondientes, mediante un Reglamento Interno de Trabajo en la empresa, que determine las obligaciones y prohibiciones de los trabajadores; de lo contrario, la única sanción legal es el rebajo de salario. Dicho trámite de aprobación se lleva a cabo en esta Dirección, de modo que si tiene interés, puede comunicarse con nosotros, al 2222-2612, a efectos de enviarle la guía y los requisitos del mismo.

2, 3, 4, 5) La ausencia justificada de uno, dos o tres días durante una semana sólo provoca la deducción del salario respectivo, pero de ninguna forma afecta el pago convenido por el descanso semanal, el cual deberá reconocerse en forma completa, de acuerdo al salario diario devengado.

---

agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo. Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo, autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada. ( Ver artículo 59 Constitución Política ).” (el destacado es nuestro)

---

6) Finalmente, la empresa podría acordar con el trabajador que le reponga la ausencia, a efectos de evitar el rebajo de salario y la amonestación, en cualquier día de la semana, incluso en el día de descanso. Pero esta es una práctica que no debe convertirse en permanente. Sería recomendable que se converse con el trabajador para que se conozcan las razones de la ausencia, a fin de que no se vuelvan a repetir.

De Usted con toda consideración,

Licda. Marisol Bolaños Gudiño  
ASESORA

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
JEFE a.i

MBG/lsr  
Ampo24C