

DAJ-AE-181-2008
25 de julio de 2008

**Señora
Giselle Leandro Guillén
Teléfono 2441-78-63
PRESENTE**

Estimada señora:

Damos respuesta a su nota de consulta, remitida por el Lic. Jesús Ramírez Campos, Jefe de la Dirección Regional Huetar Norte y recibida en esta Dirección el día 12 de mayo del presente año, mediante la cual nos consulta sobre la forma de proceder según la legislación vigente, ya que la servidora doméstica que labora para usted a incurrido en los siguientes aspectos:

1. Reiteradamente no cumple con el quehacer como se le indica.
2. Ha faltado muchas veces al trabajo sin previo aviso, tiene que estar llamando para averiguar que le sucedió.
3. Cuando asiste a una cita de control médico no se presenta a trabajar, ni presenta ninguna incapacidad.
4. Este es el caso más preocupante, desde el martes 22 de abril del 2008 llamó a decir, que no se iba a presentar a trabaja por problemas digestivos, y hasta la fecha lunes 28 de abril, no ha asistido al trabajo, ni tampoco ha entregado alguna incapacidad que justifique dichas ausencias.

La asistencia a consultas médicas se encuentra regulada por el Reglamento de Seguro de Salud de la Caja Costarricense del Seguro Social, el cual en su artículo 66 establece lo siguiente:

“Artículo 66°. De las obligaciones de los patronos.

Son obligaciones de los patronos:...c. Otorgar permiso a sus trabajadores, para que puedan recibir las prestaciones a que se refiere este reglamento.”

Las prestaciones a las que se refiere este artículo, están enumeradas en el artículo 15 del mismo Reglamento.

“Artículo 15°. De las prestaciones.

El Seguro de Salud cubre, de acuerdo con las regulaciones que adelante se indican, las siguientes prestaciones:

- a. La Atención Integral a la Salud***
- b. Prestaciones en Dinero*
- c. Prestaciones Sociales.”*

De ambas normas se desprende entonces, que el patrono está obligado a otorgar el permiso a los trabajadores para que asistan a la atención médica, en los centros, clínicas, hospitales, etc. que formen parte de la Caja.

Pero esta obligación de otorgar el permiso, no implica de modo alguno la obligación de que el mismo se de con goce de salario, quedando así la decisión a voluntad del patrono.

Es decir, es obligación del patrono otorgar al trabajador el tiempo necesario, para que éste se traslade y asista a una cita médica de la Caja Costarricense del Seguro Social, de conformidad con lo que establece el Reglamento de Seguro de Salud citado. El pago del salario durante el tiempo que el trabajador deba asistir a las citas, será una decisión voluntaria del patrono.

Sin embargo nos indica en su nota de consulta, que esta trabajadora no se presenta a laborar el día que tiene cita de control médico y no presenta el control de asistencia al centro médico ni incapacidad de ese día. Por lo tanto, si la trabajadora no se presenta a laborar dándose esta circunstancia, el patrono esta en todo su derecho de rebajar esa ausencia y se tomará como injustificada.

Por otra parte, 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 —preaviso y auxilio de cesantía—. 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) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;*
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo;*

- e) Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;
- f) Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;
- 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;**
(Reformado por ley No. 25 de 17 de noviembre de 1944).
- h) Cuando el trabajador se niegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; **o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar en perjuicio del patrono las normas que éste o su representante en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;**
- i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e), del artículo 72;
- j) Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono, pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;
- k) Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria; y
- 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.” (el destacado es nuestro)

Se desprende del inciso g) de este artículo, una de las causales de justo despido, el hecho de que la persona trabajadora deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada, durante dos días consecutivos o más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario (inciso g) del artículo 81).

Cuando las ausencias son justificadas, las podemos dividir en dos grupos:

- 1) **Ausencias justificadas por ley:** como son las de asistencia a las citas médicas de Caja Costarricense del Seguro Social, citas judiciales, etc. y, para su justificación el trabajador debe, además de dar el aviso previo correspondiente, aportar el documento que demuestre su asistencia a las mismas.
- 2) **Ausencias justificadas por el patrono:** en las cuales interviene la voluntad del patrono para otorgar el permiso respectivo y en las que es recomendable que la gestión se efectúe por escrito.

Consideramos que la trabajadora debió, con anterioridad solicitar el respectivo permiso a su patrono o representante y esperar su respuesta afirmativa, para considerar la ausencia justificada por el patrono; de lo contrario se computará como una ausencia injustificada, salvo que el patrono le otorgue justificación una vez que se presente a laborar después de ocurrida la falta. Sin embargo, a juicio del patrono o su representante se podría justificar la ausencia, pero no para efectos del pago del salario, sino para justificación de éstas.

Es importante que quede claro que la trabajadora es la que está en la obligación de avisar las incapacidades en el menor tiempo posible, pues de no hacerlo, el patrono tampoco puede adivinar que sus ausencias son justificadas, o sea, que puede proceder al despido, motivado en las ausencias injustificadas, aplicando el inciso g) del artículo 81 citado.

Por último, es importante mencionar que de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo, el patrono tiene un mes de tiempo para aplicar el despido al trabajador, una vez que fueron conocidos los hechos.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAlfaro/pcv
Ampo 20 C)
Cc. Lic. Jesús Ramírez Campos, Jefe de la Dirección Regional Huetar Norte