

---

---

DAJ-AE-200-11  
30 de junio de 2011

Señor  
**Marco Durante Calvo**  
**Socio Director**  
**BDS ASESORES JURÍDICOS S.A.**  
**Presente**

Estimado señor:

Se da respuesta a su consulta, recibida en esta Dirección el 25 de enero del 2011, mediante la cual solicita se le indique si en el caso de ausencias injustificadas de un trabajador, además de la amonestación correspondiente, es procedente efectuar el rebajo de los días de ausencia del saldo de vacaciones del trabajador, de conformidad con el artículo 160 del Código de Trabajo.

Respecto a las ausencias, el Código de Trabajo establece en su artículo 81 las sanciones a imponer:

“**Artículo 81-** Son causas justas 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;...”

De acuerdo con lo anterior el patrono puede dar por terminado el contrato laboral, cuando se presentan **dos ausencias consecutivas o más dos alternas en el mismo mes calendario**, de manera que si el trabajador no solicita justificar su ausencia con los comprobantes necesarios, ni comunica el motivo de su ausencia al patrono, éste no puede presumir la causa de la misma ni puede justificarla, por lo que la ley autoriza el despido sin responsabilidad patronal en estos casos.

En buena práctica, y en virtud de los principios de razonabilidad y buena fe que caracterizan al Derecho del Trabajo, el trabajador deberá avisar del impedimento que tiene para presentarse a laborar. Si no es así, el patrono tiene toda la libertad para proceder al despido inmediato —después de dos días consecutivos o más de dos días alternos de ausencia injustificada— correspondiéndole al trabajador sólo el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

---

En lo que interesa, el Voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, número 315-2001 de las 10:40 horas del 08 de junio del 2001, ha establecido respecto del tema de marras:

*“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 conocimiento del patrono, las razones que válidamente habrían justificado su inasistencia. En este sentido, en nuestro voto No. 136, de las 9:00 horas, del 19 de abril de 1995, se señaló lo siguiente: “El trabajador está obligado a prestar sus servicios al patrono a cambio de una remuneración (artículos 4, 18, 19 y 71, inciso b), todos del Código de Trabajo). Las ausencias a sus labores, que implican un incumplimiento de esa obligación, deben fundarse en hechos ciertos que le impidan, sin lugar a dudas, cumplir con su cometido. La prueba de ellos, ha de presentarla al empleador en tiempo, a fin de que éste tenga la oportunidad de tomar las previsiones del caso. De lo contrario, se incurre en la causal de despido prevista en el numeral 81, inciso g) del cuerpo normativo aludido, el que establece: “Son causas justas 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... Se habla del término de dos días por lo menos, en vista de que de acuerdo con el artículo 81, inciso g), del Código de la materia, la inasistencia al centro de trabajo sin permiso del patrono y en forma injustificada es causa de despido, de suerte que la ausencia en aquellos términos hace nacer de inmediato para el empleador el interés legítimo para proceder de conformidad. Si de acuerdo con la norma basta la ausencia conforme se ha señalado para que se de el motivo de despido, ahí está implícito el deber de acreditar las cuestiones de hecho que excluyen la falta antes de que ésta se pueda tener por configurada y se produzcan los efectos que legitiman al patrono para actuar en defensa de sus derechos.”*

En consecuencia, para que se pueda proceder con el despido sin responsabilidad patronal en el caso de las ausencias injustificadas, es necesario que el trabajador se haya ausentado injustificadamente durante dos días consecutivos o más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario, en cuyo caso lo procedente será cancelarle los derechos

---

---

laborales que le corresponden, sean únicamente el aguinaldo proporcional y las vacaciones que se le adeuden.

Teniendo claro el panorama en caso de que la intención del patrono sea la de despedir al trabajador que se ausenta injustificadamente al trabajo en las condiciones del inciso g) del artículo 81 citado, corresponde analizar el supuesto que plantea en su consulta respecto de rebajar de las vacaciones los días de ausencia injustificados que tenga el trabajador.

En este sentido, el artículo 160 del Código de Trabajo establece:

*“Artículo 160.- Las faltas injustificadas de asistencia al trabajo sólo podrán descontarse del período de vacaciones cuando se hubieren pagado al trabajador.”*

Del artículo supra citado se colige que la legislación nacional permite rebajar del saldo de vacaciones del trabajador, las ausencias injustificadas de éste cuando las mismas se le hubieran pagado.

En este sentido, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia ha manifestado:

*“En efecto, del artículo 160 del Código de Trabajo que dispone que las faltas injustificadas de asistencia al trabajo solo podrán descontarse del período de vacaciones cuando se hubieren pagado al trabajador, se desprende, precisamente, la facultad que tiene el empleador, durante el curso de la relación laboral, para descontar del período de vacaciones las faltas injustificadas de asistencia al trabajo cuando se hubieren pagado al trabajador; y, por paridad de razón, para proceder en iguales términos, en la liquidación, al término de la relación laboral. Vale decir, para rebajar del acumulado de vacaciones pendientes, las faltas injustificadas de asistencia al trabajo, las cuales se tienen entonces por canceladas y/o compensadas precisamente por tratarse de días no laborados y sin embargo pagados, dentro de su salario ordinario, como sucedió en este caso. En este sentido, la actuación del INS tuvo sustento normativo. Por otra parte, no es cierto -al menos no como se arguye- que las ausencias no existieran por encontrarse de viaje en funciones de su cargo, o que el actor hubiera debido probar que no se ausentó, ya que, como se verá, los descontados fueron, en su inmensa mayoría, aquellos días -inmediatamente antes, durante o después de esos viajes- en que el actor no se presentó a trabajar y que no pudo justificar, debidamente, como incluidos en los viajes institucionales autorizados; ni por ende, como tiempo invertido propiamente en ellos; los cuales fueron determinados sobre la base de un estudio, en Recursos Humanos, para lo cual se consideraron y contrastaron,*

---

---

*entre otras cosas, las licencias de Junta Directiva para tales viajes; los registros o boletas de sus vacaciones, y sus movimientos migratorios. En fin, por no haberse encontrado ningún documento en los registros del Instituto que probara permisos de ausencia en esos días. En este sentido, la actuación del INS también tuvo sustento fáctico.”<sup>1</sup>*

Es decir, en el caso de trabajadores con modalidad de pago mensual o modalidad de pago semanal en actividad comercial, supuestos en los cuales se le pagan al trabajador todos los días del mes o de la semana, respectivamente, sin importar que se trate de días hábiles, inhábiles o feriados; al estar todos los días pagados, el patrono tendría derecho de aplicar la letra del artículo 160 citado y proceder a rebajar los días de ausencia injustificada del saldo de vacaciones del trabajador.

Ahora bien, respecto de la posibilidad de que el patrono proceda con la amonestación al trabajador por la falta cometida (sea la ausencia injustificada), además de efectuar el rebajo de vacaciones desarrollado líneas atrás, es importante señalar que el patrono como organizador del trabajo tiene la potestad de sancionar al trabajador en caso de que cometa alguna falta.

En el caso en consulta, la sanción que el patrono puede aplicar sería la amonestación, salvo que en la empresa exista un Reglamento Interno de Trabajo, debidamente aprobado por esta Dirección en donde se disponga de algún otro tipo de sanción para esta falta.

No se puede concebir que se considere como sanción el hecho de que el patrono proceda con el rebajo de las ausencias injustificadas de las vacaciones del trabajador, pues esto es una medida correlativa con la que se pretende que el patrono no vea afectado su patrimonio por haber pagado el salario de un día en el que el trabajador no prestó sus servicios de forma injustificada.

En este sentido, es importante señalar que cuando una relación laboral se establece, se crean una serie de derechos y obligaciones para ambas partes: patrono y trabajador. Es así como, entre otras obligaciones, al patrono le corresponde pagar un salario, mientras que al trabajador le corresponde prestar el servicio en forma personal.

No es concebible pensar que el trabajador tenga derecho de recibir su salario sin la correlativa prestación del servicio y consecuentemente no sería válido pensar que el trabajador ejecute sus labores sin que se le pague el salario.

---

<sup>1</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Voto número 47-2008, de las 9:50 horas del 25 de enero de 2008.

En conclusión, el patrono ante el caso de una ausencia injustificada del trabajador tiene la potestad tanto de proceder con la amonestación por la falta cometida como de rebajar el día del saldo de vacaciones del trabajador, de conformidad con la letra del artículo 160 citado.

De Usted con toda consideración,

**Licda. Adriana Quesada Hernández**  
**ASESORA**

**Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez**  
**JEFA a.i.**

AQH/lsr  
Ampo 21 E)