

DAJ-AE-203-2005
14 de junio del 2005

**Señora
Magaly Padilla Retana
Recursos Humanos
Instituto Costarricense Sobre Drogas,
Ministerio de la Presidencia**

Estimada señora:

Referente a su consulta recibida en esta Dirección el día 13 de julio del 2004, mediante la cual nos solicita nuestro criterio jurídico en relación con la prontitud que los trabajadores deben de presentar sus comprobantes de incapacidad; Me permito informarle, que de tratarse el Instituto para el que usted labora, una institución de carácter estatal y si su organización y actividades son reguladas por el Derecho Público, la respuesta de su interrogante debería ser evacuada por la Procuraduría General de la República, de conformidad con los artículos 3 de la Ley Orgánica y 20 inciso c) del Reglamento de Reorganización y Racionalización, ambos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, en relación con el 129 de la Ley General de la Administración Pública. a pesar de ello, y en aras de colaborar con la respuesta a su interrogante, le indico lo siguiente:

Resulta reiterada la jurisprudencia de nuestros tribunales de justicia al afirmar que el empleado que resulta incapacitado, tiene el deber y compromiso –salvo fuerza mayor- de hacer llegar al patrón, los respectivos comprobantes que justifiquen su incapacidad, inmediatamente o a más tardar dentro de los dos días siguientes al momento de su incapacidad.

Al respecto véase la resolución No. 00159-99 de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, de las diez horas del once de junio de mil novecientos noventa y nueve, que en lo que interesa indicó:

“No se podría sostener validamente que el demandante fue tratado por su empleadora en forma injusta y sorpresiva, al ser despedido (...), pues, por el contrario, de los testimonios evacuados se deduce que la empresa le dio la oportunidad de presentarse al trabajo, la que debió haber aprovechado a fin de evitar una medida que lo perjudicara y, si en realidad, estaba enfermo, tenía el deber de proveerse en la Caja Costarricense de Seguro Social de un dictamen médico que certificara su incapacidad para el trabajo, y en forma pronta, presentar ese documento al patrono, por lo menos, dentro de los dos primeros días de la incapacidad, lo que no hizo. / ...aún cuando aquellas ausencias respondieran en la realidad a una enfermedad, para evitar que dieran base a un despido justificado, debió acreditarse la existencia de tal enfermedad y entregarse al patrono en tiempo oportuno la prueba de que ella lo incapacitaba para realizar sus labores.” En un voto anterior, el No. 158, de las 15:00 horas, del 4 de octubre de 1989, se indicó, además, que: “La jurisprudencia ha sido clara en el sentido de que en el caso de ausencias al trabajo es indispensable que el empleado, por razones de la buena fe y del deber de consideración mínima que subyace como elemento de todo contrato laboral, está obligado a avisarlo y a justificarlo en forma oportuna y no se ha aceptado como correcta la práctica de hacerlo posteriormente (...). Se concreta que el aviso y comprobación deben hacerse en forma oportuna, o sea durante los dos primeros días, con el fin de que el patrono pueda tomar las medidas del caso para la atención de sus intereses; y no es concebible una actitud de descuido y descortesía como si no existiera de por medio una relación con obligaciones recíprocas. 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 (sic) 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 virtud de la anterior resolución judicial, debemos tener claro que en principio, por buena fe y respeto entre las partes que intervienen en el contrato laboral, además por consideración, para que el patrono pueda programar las tareas de su empresa o institución que dirige, teniendo conocimiento con cuanto personal cuenta, el trabajador incapacitado debe en principio comunicarle y hacerle llegar los comprobantes de su incapacidad oportunamente al empleador, para con ello, logre de buena manera justificar sus ausencias a laborar.

De Usted, con mi mayor consideración,

M.B.A. Álvaro Coto Muñoz
ABOGADO ASESOR

Licda. Olga Ma. Umaña Durán
DIRECTORA

Ampo 22c
ACM/ihb