

DAJ-AE-256-08  
24 de septiembre de 2008

**Señorita  
Marcela Cerdas Prado  
Radiadores Cerdas S.A.  
Presente**

Estimada señorita:

Me refiero a su consulta, recibida mediante correo electrónico, en nuestras oficinas el 21 de agosto del 2008, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico sobre cómo proceder respecto de un trabajador que constantemente falta a trabajar por varios días sin avisar ni justificar sus ausencias.

Para dar respuesta a su consulta, resulta importante analizar lo dispuesto en el artículo 81 del Código de Trabajo, específicamente en el presente caso, conviene citar lo indicado en el inciso g) de ese cuerpo normativo:

*“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;...”*

Es claro que la ausencia del trabajo por dos días consecutivo o tres alternos en el mismo mes configuran causal para que el patrono despidiera al trabajador sin responsabilidad patronal. Para efectos de ilustrar esta norma, citaremos en lo que nos 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:

*“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. 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 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 buena práctica, y en virtud de los principios de razonabilidad y buena fe que caracterizan al Derecho del Trabajo, el trabajador está obligado a dar aviso a su patrono del impedimento que tiene para presentarse a laborar en el mismo día de la ausencia cuando se trate de causas inevitables ni previsibles y salvo impedimento grave como puede ser un accidente o internamiento de emergencia que le impidan dar aviso de inmediato. Si no es así, y el trabajador no se presenta a laborar durante dos días consecutivos o más de dos días alternos dentro del mismo mes, el patrono tiene toda la libertad para proceder al

despido inmediato sin responsabilidad de su parte, correspondiéndole al trabajador sólo el pago de vacaciones y aguinaldo proporcionales.

En el caso de consulta según los datos suministrados, el trabajador se ausentó varios días consecutivos sin justificación válida ya que solamente en un caso aparece una incapacidad, ello implica que los demás días se trata de ausencias injustificadas en el mismo mes. El trabajador ha incurrido en la causal para despido sin responsabilidad patronal prevista en el artículo 81 citado.

Además de las ausencias, el trabajador incurrió en una falta adicional cual es haber laborado en otra empresa durante los días que se ausentó, si ustedes logran demostrar por medio de documentos extendidos por aquella empresa que efectivamente esto fue así, la causal de falta grave prevista en el artículo 81 inciso l) se configura para proceder a su despido sin responsabilidad patronal con mayor razón.

Recomendamos para efectos de que la empresa cuente con un conjunto de normas que regulen las relaciones laborales y dentro de éstas las ausencias y la posibilidad de suspender sin goce de salario a un trabajador que se ausenta por menos de 2 días consecutivos, le sugerimos que adopte en su empresa un Reglamento Interior de Trabajo aprobado por este Departamento, para lo cual puede obtener los requisitos y el machote para su elaboración en nuestra oficina.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Quesada Hernández  
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
JEFA

AQH/pcv  
Ampos 2 A) y 21 E)