

DAJ-AE-323-08
19 de noviembre del 2008

Ingeniero
Calderón Vega
Gerente General
Pe Portones
Presente

Estimado señor:

Recibí consulta, con fecha de 14 de octubre del presente año, solicitando como debe de proceder con el personal que se rehusa a utilizar el equipo de trabajo de Seguridad Ocupacional, esta actitud pone en riesgo a la empresa, y ocasionando mayor costo en el pago de la Póliza de Riesgos del Trabajo.

La salud ocupacional es de interés público y tiene la finalidad de promover y mantener el más alto nivel de bienestar físico, mental y social del trabajador. Prevenir todo daño causado a la salud de éste por las condiciones del trabajo; protegerlo en su empleo contra riesgos del trabajo; colocarlo y mantenerlo en un empleo congruente con sus aptitudes fisiológicas y psicológicas (artículo 273 del Código de Trabajo).

La obligación de adoptar en los lugares de trabajo, las medidas que garanticen la salud ocupacional de los trabajadores, en los términos que lo estipulen las leyes y los reglamentos en esta materia, y las recomendaciones de las autoridades competentes, corre a cargo del patrono (artículo 282 del Código de Trabajo).

También es obligación del patrono, proporcionar el equipo y los elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo, así como asegurar su uso y funcionamiento (artículo 284 del Código de Trabajo).

Dentro de las obligaciones del trabajador, se enlista la de utilizar, conservar y cuidar el equipo y elementos de protección personal y de seguridad en el trabajo (artículo 286 del Código de Trabajo).

Según lo indicado supra, tenemos que no solamente no existe impedimento legal para obligar a los trabajadores a utilizar el equipo de trabajo de seguridad ocupacional, sino que además es obligación de los trabajadores de usarlo y cuidarlo.

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 h) de este artículo que es obligación de los trabajadores acatar las medidas preventivas que acuerden las autoridades competentes y las que indiquen los patronos para la seguridad y protección personal. El no acatar esas medidas se harán acreedores al despido sin responsabilidad patronal.

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.

Atentamente,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAM/pcv.-
cc: Ampo: 23. F-