

DAJ-AE-33-09
3 de marzo de 2010

Señor:
José Morales Alvarado
Teléfono: 2428-21-00
Presente

Estimado señor:

Doy respuesta a su nota de consulta trasladada a esta oficina mediante Memorando No. 164-2009 de la Dirección Regional Pacífico Central, que fue recibida en esta Oficina el 26 de junio del 2009; mediante la cual comenta que se desempeñaba como oficial de seguridad, que posee 14 años y 4 meses de laborar para el mismo patrono, y que faltó a trabajar “*dos guardias*” sean el 16 y 17 de julio del 2004. Consulta, si es correcto que el patrono lo despida sin responsabilidad patronal, por haber faltado los días mencionados, cuando ya trascurrió “*3 años, 11 meses y 5 días*” de ese hecho. Requiere se le indique también, el tiempo que tenía el patrono para aplicarle una sanción.

Previa a evacuar su inquietud le presentamos disculpas por la atención tardía de su nota, lo cual se debió al volumen de trabajo que posee esta Dirección, y al poco personal contratado para estos efectos.

Nuestro Código de Trabajo en el artículo 81 regula las causales por las que un patrono puede despedir a un trabajador sin responsabilidad patronal, en el caso en consulta se pretende alegar la causal dispuesta en el inciso g) de dicha normativa, la cual dispone:

“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; (...).”

Sobre el despido sin responsabilidad patronal, el tratadista Carlos Carro Zúñiga, indica que para la aplicación de la sanción máxima, se deben aplicar varios principios, a saber:

a) **El Principio de Causalidad:** Desde su significación objetiva, *“alude a la exigencia de que se de una relación de causa a efecto entre los hechos constitutivos de la falta y el acto jurídico del despido. Es necesario que la decisión de la empresa de ponerle término al contrato de trabajo por medio del despido justificado, sea una consecuencia inmediata y directa.”*¹ Esa relación objetiva debe coincidir con la relación subjetiva, para que se aplique el despido, de lo contrario, podría suceder que el patrono decida despedir al trabajador en razón de un interés particular.

b) **El Principio de Proporcionalidad:** Entre el hecho infractor (falta) y la medida disciplinaria, siempre debe darse una correlación de entidad, es decir, que es importante que opere una equitativa correspondencia entre la gravedad de las faltas y la magnitud de la sanción. En este sentido debe tenerse cuidado al calificar una falta como grave, o bien determinar si es una falta leve sancionable de distinto modo; por lo que deben evaluarse cuidadosamente las circunstancias y particularidades de cada falta.

c) **El Principio de Actualidad:** por este principio se entiende que el despido no puede fundamentarse en causas pasadas, sino que la falta debe ser contemporánea.

El Código de Trabajo en el artículo 603, dispone el plazo dentro del cual el patrono puede proceder con la sanción, pues de no hacerlo dentro del tiempo establecido, la falta caducará y no podrá ser sancionable:

“Artículo 603.- Los derechos y acciones de los patronos para despedir justificadamente a los trabajadores o para disciplinar sus faltas prescriben en un mes, que comenzará a correr desde que se dio causa para la separación o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.”

Para garantizar la actualidad de la sanción, ésta se debe imponer como máximo dentro del mes siguiente al que se cometió la infracción o desde que el patrono tuvo conocimiento de su existencia.

Tal y como se analizó es necesario que estos tres principios supra citados estén presentes a la hora de aplicar cualquier sanción, siendo que se debe tener especial cuidado cuando la sanción que se pretende aplicar es la máxima permitida por el ordenamiento laboral nacional, sea el despido sin responsabilidad patronal.

Es importante aclarar que para que la sanción pueda ser aplicada debe haberse efectuado una investigación adecuada en la cual se haya comprobado sin

¹ CARRO Zúñiga, Carlos. “Las Justas Causas del Despido en el Código de Trabajo y Jurisprudencia de Costa Rica.” Primera Edición. San José. Editorial Juritexto. 1992. Pág. 11.

lugar a dudas que el trabajador en cuestión incurrió en dicha falta, pues no se puede imponer una sanción arbitrariamente sin un debido proceso.

De acuerdo a todo lo expuesto concluyo:

- La ausencia a laborar dos días consecutivos en el mismo mes calendario, es causal de despido sin responsabilidad patronal, de acuerdo con el inciso g) del artículo 81 del Código de Trabajo.
- No obstante para poder aplicar la sanción, el patrono tenía el plazo de un mes contado a partir del momento en que ocurrió el hecho o tuvo conocimiento de la falta, pues de lo contrario no podría disciplinar ese acto; y proceder de manera diferente es totalmente ilegal.
- En el presente caso, no es correcto que el patrono lo sancione por una falta incurrida hace tres años, ya que esa sanción no es una consecuencia inmediata y directa de la falta. Aunado a lo anterior, la sanción sería por una causa pasada, lo que significa que no se cumplirían los Principios de Causalidad y Actualidad supra citados.
- Se estima también incorrecto que se le aplique la sanción del despido, cuando no se le realizó el debido proceso que dispone la Ley.
- No omito indicarle que en materia laboral la carga de la prueba está a cargo del patrono

Atentamente,

Licda. Viviana María Mora Cerdas
ASESORA

C.C: Lic. Víctor Ml. Aguilar Arias. Jefe Regional Pacífico Central
VMC/lsr
Ampo 21 C)