

DAJ-AE-473-05  
25 de octubre de 2005

**Señor  
Víctor Hugo Cubero  
Importaciones Office de Costa Rica  
PRESENTE**

**Estimado señor:**

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 7 de setiembre del 2005, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la aplicación del despido a una trabajadora que aceptó el uso de la impresora de la empresa para asuntos personales ocasionando que la misma se bloqueara con el consecuente gasto de recursos propios para ejecutar las labores.

Al respecto le indicamos que durante el desarrollo de la relación laboral, las partes, patrono-trabajador, están sujetos a una serie de obligaciones que nacen tanto de la Ley como de lo que las partes hayan pactado al inicio del contrato de trabajo, y en algunos casos, por lo establecido en un Reglamento Interno de Trabajo.

A partir de esa relación laboral, nace lo que se denomina "Poder de Dirección", que se refiere al estado de subordinación del trabajador y que se traduce en la facultad que tiene el empleador de ordenar la actividad del empleado dentro de la empresa, para el mejor cumplimiento de los fines que ésta persigue, limitando la autonomía de la voluntad del trabajador.

Paralelo a este Poder de Dirección, está el deber de obediencia del trabajador. A este respecto, el artículo 71 del Código de Trabajo, incisos a) y b), establecen la obligación del trabajador de obedecer las reglas que el patrono le impone en el centro de trabajo, de ahí que también sea importante rescatar, el hecho de que el patrono le transmita en forma clara las directrices de cómo quiere que se ejecute el trabajo.

En este sentido, el Reglamento Interno de Trabajo cumple un papel muy importante, puesto que, a partir de la aprobación de éste, la empresa cuenta con una serie de disposiciones disciplinarias para aplicar a sus trabajadores, en caso de incumplimiento de las obligaciones y prohibiciones que en el mismo

Reglamento se disponen de manera particular; sanciones que de otro modo, es decir, a falta de Reglamento, no sería posible aplicar.

En ausencia de Reglamento Interno de Trabajo, el instrumento a aplicar para imponer sanciones disciplinarias a los trabajadores es el Código de Trabajo, que establece las causales de despido en el artículo 81 y la amonestación cuando los trabajadores incurren en alguna de las prohibiciones que contiene el artículo 72 del mismo cuerpo de leyes.

Aclarado lo anterior, daremos respuesta a su consulta de la siguiente forma para que sea más comprensible y sencillo.

### **AMONESTACIONES VERBALES Y/O ESCRITAS ANTES DEL DESPIDO**

Dado que en esta Dirección no aparece inscrito Reglamento Interno a nombre de **IMPORTACIONES OFFICE DE COSTA RICA S.A**, la empresa deberá atenerse a lo estipulado en los artículos 72 y 81 del Código de Trabajo para la aplicación de sanciones disciplinarias, ya que dicho Código únicamente dispone como medidas de tipo disciplinario la amonestación y el despido.

Ahora bien, la causal del artículo 81 inciso d) del Código de trabajo, faculta al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo, "*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 relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo...*" En materia de sanciones disciplinarias, debe privar el principio de proporcionalidad, el cual se refiere a que en la aplicación de la sanción debe valorarse lo grave de la falta, de manera que exista proporción entre ambas. En el caso planteado, si bien la trabajadora aceptó la falta, lo cierto es que no cometió en estricto sentido, un daño material a las máquinas de la empresa, ya que bloquear el sistema no es un daño, sino que produce alteraciones en el nivel de trabajo y probablemente atrasos injustificados y por supuesto, evitables.

En este sentido, aún y cuando la letra del artículo 81 inciso d) establece la posibilidad de despedir por el uso de máquinas y demás objetos de trabajo para asuntos personales, ello se refiere a situaciones graves que ocasionan severos daños en la empresa, incluso consecuencias económicas enormes que implican gastos adicionales para el patrono; en razón de ello, y por no contar con Reglamento Interior de Trabajo, lo más recomendable era amonestarla por escrito, aclarándole a la trabajadora que la reincidencia en la misma, evidenciará una conducta irresponsable que sí puede ser catalogada como falta grave.

Para efectos de que la empresa pueda acumular faltas y aplicar el despido por la conducta irresponsable de la trabajadora, estas faltas se deben acumular al menos durante 3 meses consecutivos, salvo que durante un mismo mes el trabajador incurra constantemente en la falta y haya sido amonestado las

---

mismas veces por escrito, en cuyo caso sí procede aplicar el despido sin responsabilidad patronal alegando la reincidencia de las faltas y la falta grave.

De usted con toda consideración,

Dra. Priscilla Solano Castillo  
ASESORA

Licda. Ivannia Barrantes Venegas  
JEFA

PSC/ihb

Ampos; 2 B,