

19 de julio de 2006
DAJ-AE-502-06

Señor
José Andrés Solano Villalobos
Teléfono: 399-12-03 / 430-07-10
Presente

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta trasladada a esta Dirección, mediante oficio DRHN-249-06 suscrito por el Jefe de la Región Huetar Norte-Alajuela, el día 05 de junio del año en curso, en la cual nos comenta el caso de un empleado que de un tiempo para adelante ha desmejorado su rendimiento en la realización de sus labores, llega constantemente tarde y solicita permisos por un determinado tiempo pero luego no se presenta. Todo lo anterior sin presentar los debidos documentos de justificación. Agrega que un caso específico fue el día 04 de mayo, cuando se ausentó toda la tarde y presentó luego un documento de la Fischel del Departamento de Servicios Inyectables, que no tiene firma ni sello de la compañía que lo emite, donde le recomiendan reposo. Al respecto nos consulta propiamente, si ese documento tiene validez para incapacitar al trabajador.

Al respecto, con el fin de brindar mayor claridad en la evacuación de la presente consulta, es importante hacer mención al llamado: “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 esta facultad que tiene el patrono de dirigir y de dar órdenes, el trabajador tiene el “deber de obediencia”, que debe ser entendido como producto de la necesidad de colaboración dentro de la organización empresarial, para la buena marcha y consecución de los fines de la empresa.

Dentro de las facultades inherentes al patrono se encuentran la de implantar un régimen disciplinario que regule la puntualidad y asistencia de los trabajadores, con el fin de evitar desórdenes en la empresa .

Usualmente las empresas regulan esta materia a través de un Reglamento Interno de Trabajo, mediante el cual se establecen una serie de sanciones

escalonadas con respecto a las llegadas tardías y otras faltas de los servidores de acuerdo a su gravedad.

Ahora bien, cuando la empresa carece de ese instrumento disciplinario, el régimen de comportamiento a seguir será impuesto por el patrono según las disposiciones pertinentes del Código de Trabajo y el Poder de Dirección citado supra.

Así las cosas al momento en que el trabajador omite la marca o firma correspondiente en el sistema de control de asistencia, el patrono tendrá la facultad de:

1. Atender la justificación que le presente el trabajador de la omisión, pues ocasionalmente podría darse un hecho imprevisto que él deberá demostrar como atenuante a su falta.
2. Podrá aplicar la deducción del salario en razón de las horas no verificadas en la marca correspondiente sin justificación válida, durante la respectiva jornada de trabajo.

En ambos puntos debemos aclarar, que cuando la empresa no cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo que regule las sanciones, la falta en la puntualidad será en principio sancionada con el no pago de las horas laborales omitidas dentro de las marcas respectivas, pues de ninguna manera podrán imponerse sanciones disciplinarias de suspensión sin goce de salario o despido sin responsabilidad patronal, en este último caso, cuando las ausencias no sean iguales o superiores a dos días consecutivos o más de dos alternos durante un mismo mes calendario¹.

En el caso de los trabajadores que llegan tarde con frecuencia, y donde la empresa no cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo que lo regule, debemos indicarle que nuestros Tribunales de Justicia, en reiterada jurisprudencia han establecido lo siguiente:

“Las llegadas tardías no están contempladas en la ley en forma expresa como causa de una determinada sanción, y la regulación disciplinaria se establece de ordinario a través del Reglamento Interior de Trabajo, en cuyo caso se aplica, pero cuando éste no existe o no se hace valer, la falta debe analizarse en la medida de su gravedad; y si en la especie la actora llegaba tarde a su trabajo de modo constante, por lo que había sido amonestada en forma verbal

¹ Ver en este sentido artículo 81 inciso g del Código de Trabajo.

y por escrito sin que se preocupara por corregirse, antes bien, de los últimos diez días que trabajo, durante cinco de ellos llego tarde, por lo que fue despedida, debe concluirse que el despido fue justificado, toda vez que esas ausencias constituye falta grave.”²

“El actor, como director de cámaras del Sistema Nacional de Radio, fue despedido por llegar tarde a sus labores; alega que se desempeñaba en su trabajo con un horario flexible, sin embargo, de la prueba aportada al expediente y en especial las tarjetas de control de asistencia, se desprende que si existe control de horas de entrada y salida para ejecutar la jornada; la flexibilidad que había de parte de la demandada consistió en que si había atraso en la producción de grabaciones por problemas de equipo o por parte técnica, el horario se extendía un poco más, dándole el derecho a cobrar horas extras, por tanto sí se demostró que existía un horario para el inicio y finalización de la jornada y la flexibilidad a la que se hace referencia es de otro carácter, el hecho de que el actor llegara dieciocho veces tarde en un mes, circunstancia que no niega pero trata de justificarla con esa flexibilidad alegada en autos por esas repetidas llegadas tardías se le llamó la atención, con ello se tiene bien establecida la causal de despido”³

“...En virtud de ese pronunciamiento y otros dictados por el Tribunal Superior de Trabajo, la propia Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo, al evacuar las consultas que se le formulan ha recomendado que el procedimiento a seguir por un patrono, para despedir a un empleado que incurre en reiteradas llegadas tardías, consiste en amonestar al trabajador por escrito, durante los dos primeros meses en que incurra en la falta, y si la misma se reitera en el tercer mes, de forma que se completan tres meses consecutivos, se podría proceder al despido con justa causa...”⁴

Según se desprende de las citas jurisprudenciales, cuando las llegadas tardías son muy frecuentes, indican los referidos Tribunales, el despido sin responsabilidad patronal puede darse, si en un lapso de tres meses consecutivos se incurre en dicha falta, siempre y cuando se haya amonestado por escrito al trabajador en los dos primeros meses, llamando la atención al respecto y procediendo al despido en el tercer mes. Más recientemente se ha utilizado un

² Tribunal Superior de Trabajo, No. 3774 de las 13:40 horas del 2 de octubre de 1978

³ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 231 de las 15:30 horas del 16 de octubre de 1984.

⁴ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia No. 373, de las 15:30 horas del 11 de noviembre de 1994.

procedimiento parecido que consiste en llamar la atención al trabajador que se comprueba ha llegado tarde en los últimos meses de trabajo, incluso manteniendo un cuidado inusual de no incurrir en la falta durante meses consecutivos, pero demostrando absoluta irresponsabilidad en su conducta y puntualidad.

El número de llegadas tardías no es trascendente, sino, el incurrir reiteradamente en la falta, haciendo caso omiso de las llamadas de atención, e incurriendo así en irresponsabilidad y falta grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, lo que está sancionado como causal justa de despido en el inciso l) del artículo 81 del referido Código de Trabajo.⁵

Ahora, la sanción que corresponde cuando el trabajador se ausenta injustificadamente a laborar durante medio período o un día completo, es igual a la sanción establecida para las llegadas tardías cuando en la empresa no se tiene Reglamento Interno de Trabajo. Esto significa que la sanción puede ser: amonestación verbal o escrita, rebajo del salario (de ese medio día o del día completo según corresponda) y finalización del contrato laboral cuando las ausencias injustificadas sean durante dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario⁶.

Al respecto se debe tener presente que el patrono tiene un mes de tiempo para aplicar las sanciones disciplinarias contra los trabajadores que hayan incurrido en faltas al contrato de trabajo. El plazo anterior se cuenta desde que se cometió la falta o desde que el patrono tuvo conocimiento de la misma; ello de acuerdo al artículo 603 Código de Trabajo.

Por lo tanto en el presente caso, de conformidad con lo expuesto, concluimos lo siguiente:

Cuando un trabajador llega tarde o se ausenta injustificadamente a laborar medio periodo o uno completo, la sanción que corresponde aplicar si la empresa no tiene Reglamento Interno de Trabajo es amonestación verbal - escrita y el rebajo del salario (de ese medio día o del día completo según corresponda). Ahora si tiene Reglamento Interno debidamente aprobado por esta Dirección de Asuntos Jurídicos, dependerá de lo regulado en éste.

- Cuando las llegadas tardías son frecuentes, se puede dar el despido si en un lapso de tres meses consecutivos se incurre en dicha falta, siempre y cuando se

⁵ Ver sentencias del Tribunal de Trabajo No. 239 de las 17:40 horas del 16 de octubre de 1983 y la No. 3774 de las 13:40 horas del 02 de octubre de 1978.

⁶ El artículo 81 del Código de Trabajo dice en lo que interesa lo siguiente: "**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;..."

haya amonestado por escrito al trabajador en los dos primeros meses, llamando la atención al respecto y procediendo al despido en el tercer mes. Aunado a ello, cuando la falta se considera grave, se puede dar el despido sin responsabilidad patronal, lo cual se fundamenta en el artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo.

- Las consideraciones anteriores, son con el fin de brindar mayor claridad sobre la forma de sancionar a un trabajador que como usted nos comenta, llega tarde o se ausenta injustificadamente con frecuencia.

- Ahora sobre la consulta específica del día 04 de mayo, debemos indicarle que el documento adjunto, efectivamente carece del sello de la compañía y de la firma del médico o profesional responsable que lo emitió, aspectos importantes a efectos de darle credibilidad al mismo, y plena validez jurídica. De manera que ese documento no es idóneo para justificar el abandono temporal del trabajador (sea la ausencia a laborar durante media jornada), sino únicamente le sirve para demostrar que se ausentó (una o dos horas para asistir al servicio de inyectables de la Fischel), lo cual reiteramos no justifica la ausencia a laborar y mucho menos lo incapacita, ya que una incapacidad debe estar dictaminada por un médico, quien tiene la facultad para hacerlo debido a que es el profesional en la materia. En razón de lo anterior, concluimos que el documento aportado por el trabajador no es válido para justificar la ausencia, y la sanción que corresponde aplicar en este caso, es el rebajo del salario durante el tiempo no laborado, sea media jornada, teniendo presente que el patrono para aplicar esta u otra sanción disciplinaria, dispone de un mes de tiempo desde que conoció la falta o los hechos que dieron origen a la corrección disciplinaria; ello de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo.

De Usted con toda consideración,

Licda. Viviana María Mora Cerdas
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
JEFE

Vmora
Ampo 21 B)