

DAJ-AE-134-2012
3 de setiembre Del 2012

Señora
Xiomara Calvo M.
Presente

Estimada señora:

Se le da respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el 26 de julio de 2012 mediante la cual señala que fue suspendida sin goce de salario como sanción por unas ausencias injustificadas cometidas en los meses de marzo, mayo y julio de 2012. Indica que su empresa cuenta con Reglamento Interno de Trabajo.

Respecto a la suspensión disciplinaria sin goce de salario, se debe indicar que está contenida en el artículo 68 inciso e) del Código de Trabajo que establece:

“Artículo 68.- El reglamento de trabajo podrá comprender el cuerpo de reglas de orden técnico y administrativo necesario para la buena marcha de la empresa; las relativas a higiene y seguridad de las labores, como indicaciones para evitar que se realicen los riesgos profesionales e instrucciones para prestar los primeros auxilios en caso de accidente y en general, todas aquellas otras que se estimen convenientes. Además contendrá:

(...)

e) Las disposiciones disciplinarias y las formas de aplicarlas. Es entendido que se prohíbe descontar suma alguna del salario de los trabajadores en concepto de multa y que la suspensión del trabajo, sin goce de sueldo, no podrá decretarse por más de ocho días ni antes de haber oído al interesado y a los compañeros que éste indique; (...).”

Del análisis de este artículo, junto con lo dispuesto en los artículos 66 y 67 del mismo cuerpo normativo, los cuales regulan lo referente a los Reglamentos Internos de Trabajo, se desprende que en Costa Rica, si bien es cierto se reconoce el poder disciplinario que tiene el patrono, el mismo es limitado en esta materia, al restringir su accionar a la existencia de un reglamento interno, el cual debe estar previamente aprobado por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Nótese que el Código de Trabajo en ningún momento obliga a la emisión del reglamento interno, pero indirectamente establece que de no existir, el patrono no puede aplicar la suspensión sin goce de salario como una medida disciplinaria.

Ahora bien, aun en los casos donde en un centro de labores exista un reglamento interno de trabajo, la aplicación de esta medida disciplinaria, dado el impacto pecuniario negativo que tiene sobre el trabajador, debe estar fundamentada y ser ejecutada en forma escrita, en resguardo de su derecho de defensa. La aplicación de una suspensión sin la debida fundamentación y prueba, coloca al trabajador en un estado de indefensión absoluta, impidiéndole defenderse efectivamente. Además de la existencia del reglamento interno con la aprobación de esta Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo, debe estar publicitado en cartelones ubicados en dos lugares distintos del centro de labores, donde el personal pueda leerlo.

En su caso particular, la empresa **Helechos de Cuero S.A.**, sí cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, el cual se encuentra aprobado por este Ministerio.

Indica en su consulta que usted desea saber si le corresponde la aplicación del artículo 45 o del artículo 58 del Reglamento Interno de la empresa, además alega que usted pidió permiso de manera verbal, el cual fue supuestamente concedido, sin embargo la están sancionando como que hubiera sido una ausencia injustificada.

En el expediente que se encuentra en poder de esta Dirección, consta el artículo 58 referente a las ausencias injustificadas, el cual establece:

“Artículo 58.- *Las ausencias injustificadas, computables al final de un mismo mes calendario, se sancionarán en la siguiente forma:*

- A) Por media ausencia amonestación verbal;*
- B) Por una ausencia completa o dos medias ausencias, suspensión hasta por dos días;*
- C) Por tres medias ausencias alternas, suspensión hasta por tres días;*
- D) Por una y media ausencia consecutiva o dos ausencias alternas suspensión hasta por cinco días; y*
- E) Por dos ausencias consecutivas o más de dos ausencias alternas, despido sin responsabilidad patronal.”*

De este artículo anteriormente citado, cabe rescatar que aplica solo en el caso de ausencias injustificadas que se den dentro del mismo mes, lo cual no aplica a su caso, pues a usted la están sancionando por ausencias en los meses de marzo, mayo y julio.

Ahora corresponde analizar el artículo 48 del Reglamento Interno de la empresa, el cual regula los supuestos en los que se aplicará una suspensión sin goce de salario, a saber:

“Artículo 48.- *La suspensión del trabajo se aplicará hasta por ocho días y sin goce de salario, una vez que se haya oído al interesado y a los compañeros de trabajo que él indique, en los siguientes casos:*

A) Cuando el trabajador, después de haber sido amonestado por escrito, incurra de nuevo en la falta que motivó la amonestación escrita.

B) Cuando el trabajador viole alguna de las prohibiciones del artículo 72 del Código de Trabajo o del artículo 30 de este reglamento, salvo que la falta dé mérito para el despido, o esté sancionada por otra disposición de este Reglamento.

C) Cuando el trabajador cometa alguna falta de cierta gravedad que no de mérito para el despido, excepto si está sancionada de manera especial por otra disposición de este Reglamento.”

Tal y como se colige del artículo anterior, corresponde aplicar una suspensión sin goce de salario, en los casos en que el trabajador cometa nuevamente una falta que previamente había cometido y por la cual lo habían amonestado por escrito.

Según se desprende de la documentación aportada, el procedimiento de sanciones aplicado en su empresa, fue de la sanción más leve y de ahí en aumento cada vez que hubo una nueva falta.

Lo que no queda claro es si en la empresa cumplieron con el procedimiento para establecer si usted era responsable de una falta que ameritaba una sanción. El artículo supra citado dispone que la suspensión sin goce de salario se debe aplicar *“una vez que se haya oído al interesado y a los compañeros de trabajo que él indique”*, es decir se requiere que se cumpla con el debido proceso.

Debe informársele al trabajador de la falta que se le acusa, debe dársele oportunidad de que aporte pruebas, ya sea que no se ausentó o de que la ausencia fue justificada, es decir que contaba con permiso del patrono o de cualquier otra justificante. Además debe dársele la oportunidad de que aporte testigos, si los posee.

Una vez cumplido este debido proceso, si se demuestra indubitablemente que el trabajador cometió la falta, se podrá sancionar, aplicando en este caso las sanciones que dispone el Código de Trabajo.

Si en su empresa llevaron a cabo el proceso para sancionar anteriormente descrito, la sanción de suspensión sin goce de salario fue aplicada correctamente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 48 del Reglamento Interno de la empresa.

Si bien usted alega que contaba con permiso verbal de su jefe para ausentarse, deberá encontrar la forma de probar que este permiso en realidad existió. Siendo que si no cuenta con pruebas y el jefe dice que él no le dio el permiso, el solo hecho de verificar que el día en cuestión usted no se presentó a trabajar, es suficiente para imponer la sanción.

Cordialmente,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

AQH/lsr
Ampo21(B)