

DAE-219-08
05 de septiembre de 2008

Señor
Juan Rafael Chaves Bedoya
Presente

Estimado señor:

Me refiero a sus notas recibidas en nuestras oficinas los días 6 y 10 de marzo del año en curso, mediante las cuales solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la posible aplicación de despido de un trabajador, por llegadas tardías, según el récord que se adjunta.

Sobre el particular le indico que nuestro Código de Trabajo no hace referencia alguna a sanciones disciplinarias, salvo las contenidas en el artículo 81 sobre las causales de justo despido sin responsabilidad patronal y las que caben en cuanto a las prohibiciones de los trabajadores que enumera el artículo 72, que requieren amonestación.

En este sentido, el Código de Trabajo es omiso en cuanto al tratamiento de las llegadas tardías, razón por la cual se hace difícil la aplicación de sanciones, si la empresa no cuenta con un Reglamento Interior de Trabajo, tal y como lo he podido comprobar con la revisión de nuestros registros.

Ante la omisión de la ley sobre esta materia, y la falta de un Reglamento Interior de Trabajo, la doctrina ha reconocido una facultad del patrono denominada "Poder de Dirección", que le da la posibilidad de establecer un régimen disciplinario que regule la puntualidad de los trabajadores con el fin de evitar abusos en la asistencia de sus empleados.

No obstante debe aclararse que a efectos de aplicar las sanciones al trabajador que llegue tarde con frecuencia, debe seguirse lo establecido por nuestros Tribunales de Justicia, en reiterada jurisprudencia, hasta tanto la empresa cuente con el Reglamento Interior de Trabajo debidamente aprobado por esta Dirección.

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 en el tercer mes, lo que no sería procedente, si no se cuenta con un Reglamento Interior de Trabajo, sería aplicar otro tipo de sanciones, como las suspensiones sin goce de salario.

Ahora bien, el número de llegadas tardías no es trascendente, sino el hecho de 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, que expresa:

“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 también por las leyes penales, quedará a salvo el derecho de patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.”.

Para efectos ilustrativos, me permito mencionar algunos criterios jurisprudenciales emitidos sobre el tema:

“El actor, como director de cámaras del Sistema Nacional de Radio, fue despedido por llegadas tardías a sus labores, alega que se desempeña en su trabajo con un horario flexible, sin embargo, de la prueba aportada al expediente en especial las tarjetas de 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 hace referencia es de otro carácter, el hecho de que el actor llegara dieciocho veces tarde en un mes, circunstancia que no niega pero que trata de justificarla con esa flexibilidad alegada en autos y por esas repetidas llegadas tardías se le llamó la atención, con ello se tiene bien establecida la causal de despido.”¹

“Las llegadas tardías no están contempladas 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 y por escrito sin que se preocupara por corregirse,

¹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, Resolución N° 213 de las 15:30 horas del 15 de octubre de 1994.

*antes bien, de los últimos diez días que trabajó, durante cinco de ellos llegó tarde, por lo que constituyen falta grave.*²

*“Si la actora llegaba tarde al trabajo, tornándose su conducta en desobediencia manifiesta, al no ser acatadas las distintas amonestaciones que sobre la misma falta recibió, y si se toma en cuenta también que se presentaba casi todos los días media hora después y en algunas oportunidades con más tiempo, es del caso concluir que ese hecho constituye falta grave que ameritó el despido, pues de obligarse a un patrono a tolerar semejante conducta daría lugar a que todos los demás empleados se sintieran autorizados a tener un comportamiento igual, imponiéndose el desorden y la indisciplina en los centros de trabajo”.*³

*“Dentro de las obligaciones que el contrato de trabajo le impone al trabajador, está la de realizar su trabajo con la intensidad, el esmero y el cuidado apropiados; así como realizarlo en la forma, el tiempo y el lugar convenidos (artículo 71, inciso b), Código de Trabajo). La falta de puntualidad ha sido considerada jurisprudencial y doctrinariamente, causa justificada de despido, cuando sea **reiterada e inmotivada**. La falta de puntualidad no está prevista, en el artículo 81 del Código de Trabajo, como una concreta falta que le permita al empleador despedir sin responsabilidad patronal; sin embargo, cuando este tipo de comportamientos son reiterados, pueden llegar a constituir una falta grave, en los términos previstos en el último inciso del indicado numeral. En ese sentido, Cabanellas ha explicado: “El retraso en la entrada al trabajo que, en definitiva, es lo constitutivo de la falta de puntualidad, integra causa justificada de despido cuando la misma es reiterada e inmotivada”. (CABANELLAS DE TORRES, Guillermo. Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Buenos Aires, Editorial Heliasta, S.R.L., tercera edición, 1.992, p. 961). En nuestro medio, Carro y Carro han explicado que “... en principio y de acuerdo con nuestra legislación, las llegadas tardías sólo pueden configurar causa de justo despido cuando son reiteradas, y la reiteración, por regla general, debe ser computada cada mes calendario.” (CARRO ZÚÑIGA, Carlos y CARRO HERNÁNDEZ, Adriana. Derecho Laboral Costarricense, Cincuenta Ensayos sobre temas usuales, Tomo I, San José, Editorial Juritexto, primera edición,*

² Tribunal Superior de Trabajo, N° 3774 de las 13:40 horas del 02 de octubre de 1978).

³ Tribunal Superior de Trabajo, N° 3775 de las 14:40 horas del 02 de octubre de 1978).

1.993, p. 56). Se ha estimado, además, que la valoración de estas faltas, como causal de despido, debe realizarse a la luz del principio de la buena fe que rige las relaciones laborales (artículo 19, Código de Trabajo); sin que se haya establecido un determinado número de llegadas tardías, en un período concreto; para poder concluir que se está en presencia, o no, de una falta grave (En ese sentido, ver la sentencia, de esta Sala, número 676, de las 15:50 horas del 5 de julio del año 2.000).⁴

Como se desprende de las resoluciones citadas, el criterio reiterado de las autoridades judiciales es tendiente al despido por llegadas tardías, cuando éstas se presentan en forma reiterada e inmotivada, lo cual puede llegar a calificar la gravedad de la falta y la justificación para el patrono de aplicar el despido sin responsabilidad patronal, siempre que las mismas se presenten al menos en los últimos tres meses y con amonestaciones previas, en cuyo caso, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 603 del Código de Trabajo, el patrono cuenta con un mes de tiempo para aplicar las sanciones que correspondan. Dicho término perentorio se computará desde que se cometió la última llegada tardía, o desde que se conocieron los hechos que dan motivo a la sanción.

Ahora bien, en el caso de consulta se desprende, que dentro de los meses calendario, se presentan no solo tres llegadas tardías, sino muchas más, y se ha tratado de llegadas tardías en más tres meses seguidos, lo cual perfectamente califica la gravedad de la falta, que de acuerdo con el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, estaría autorizando al patrono para el despido sin responsabilidad patronal, si previo al mismo ha amonestado al trabajador por ese mismo tipo de faltas, al menos en una oportunidad.

En cuanto a la sanción por ausencias injustificadas, el artículo 81 establece en su inciso g), que para aplicar el despido sin responsabilidad patronal, deben mediar dos ausencias consecutivas o más de dos alternas dentro del mismo mes calendario, por lo que si al presentarse solo una ausencia en el mes, lo que procede es una amonestación y rebajo del salario por el tiempo no laborado, pero no una suspensión.

Esta aclaración la hago, por cuanto al responder a esta consulta, esta Asesoría lo hace conforme a los hechos argumentados por el consultante, pero sin poder comprobar si la denuncia hecha por el trabajador es o no cierta, de manera que contando con lo manifestado por usted, le puedo decir que ante una ausencia no se puede aplicar suspensión, solo amonestación y rebajo del salario, si además de ésta se dio otra en el mismo mes calendario, en forma alterna (no consecutiva), tampoco procede, ni despido, ni suspensión, solo amonestación y rebajo de salario.

⁴ **Res: 2004-00093 de la SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA.** San José, a las catorce horas veinte minutos del dieciocho de febrero del dos mil cuatro.

Si la falta del trabajador, fue el abandono de sus labores, conforme la prohibición establecida por el artículo 72 del Código de Trabajo, tampoco se puede dar el despido, por una falta aislada de éstas, sino solo una amonestación, de manera que hasta que se presente la segunda falta por abandono dentro del mismo mes calendario, se podría proceder al despido, conforme lo dispuesto por el artículo 81 inciso i).

En razón de lo expuesto, contesto a sus inquietudes de la siguiente forma:

- 1- La falta de puntualidad, es considerada como una falta grave a las obligaciones que le impone el contrato de trabajo, si las llegadas tardías son reiteradas e inmotivadas, facultando al patrono para despedir sin responsabilidad patronal, de conformidad con el artículo 81 inciso 1) del Código de Trabajo, debiendo hacerlo dentro del mes siguiente contado desde la última llegada tardía, según lo dispuesto por el artículo 603 del mismo cuerpo legal.
- 2- El récord de llegadas tardías demuestran no solo la mala Fe del trabajador, sino además la gravedad de la falta, la cual deviene en perjuicio directo del servicio que ofrece la empresa, por lo que justifican el despido sin responsabilidad.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

ALC/ pcv.-
Ampo 21-E