

DAJ-AE-836-06
13 de diciembre de 2006

**Señor
Oscar Odell López Pichardo
Presente**

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en esta Dirección, por correo electrónico, el 27 de setiembre del año en curso, mediante la cual solicita información correspondiente a los causales y los procedimientos con respecto al despido de personal.

Con el fin de evacuar su consulta de manera clara y precisa, consideramos necesario, hacer mención a los artículos 81 y 85 inciso d) del Código de Trabajo, los cuales establecen lo siguiente:

“Artículo 81: Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo:

- a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono;*
- b) Cuando el trabajador cometa alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra algún compañero, durante el tiempo en que se ejecuten los trabajos, siempre que como consecuencia de ello se altere gravemente la disciplina y se interrumpan las labores;*
- c) Cuando el trabajador, fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono o contra los representantes de éste en la dirección de las labores, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía de la realización del trabajo;*
- d) Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cauce intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo.*

- e) *Cuando el trabajador revele los secretos a que alude el inciso g) del artículo 71;*
- f) *Cuando el trabajador comprometa con su imprudencia o descuido absolutamente inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o la de las personas que allí se encuentren;*
- g) *Cuando el trabajador deje de asistir al trabajo sin permiso del patrono, sin causa justificada durante los días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes calendario;*
- h) *Cuando el trabajador se deniegue de manera manifiesta y reiterada a adoptar las medidas preventivas o a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades; o cuando el trabajador se niegue en igual forma a acatar, en perjuicio del patrono, las normas que éste o sus representantes en la dirección de los trabajos le indique con claridad para obtener la mayor eficacia y rendimiento en las labores que se están ejecutando;*
- i) *Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en los causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e), del artículo 72;*
- j) *Cuando el trabajador al celebrar el contrato haya inducido en error al patrono pretendiendo tener cualidades, condiciones o conocimientos que evidentemente no posee, o presentándole referencias o atestados personales cuya falsedad éste luego compruebe, o ejecutando su trabajo, en forma que demuestre claramente su incapacidad en la realización de las labores para las cuales ha sido contratado;*
- k) *Cuando el trabajador sufra prisión por sentencia ejecutoria;*
- l) *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 del patrono para entablar las acciones correspondientes ante las autoridades represivas comunes.”

“Artículo 85: Son causas que terminan con el contrato de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y sin que se extingan los derechos de éste o de sus causahabientes para reclamar y obtener el pago de las prestaciones e indemnizaciones que pudieran corresponderles en virtud de lo ordenado por el presente Código o por disposiciones especiales:

(.....)

d) *La propia voluntad del patrono.*"

De lo anterior se desprende que los artículos 81 y 85 inciso d) del Código de Trabajo establecen la facultad que tiene el patrono de rescindir unilateralmente la relación laboral en el momento en que lo desee, ya sea por justa causa o por simple voluntad unilateral, situación esta última en la que se deberá indemnizar el perjuicio ocasionado por el trabajador. De manera que debe quedar claro que el artículo 81 citado regula de forma taxativa, cada una de los causales que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo sin responsabilidad patronal.

Es importante indicarle, que las faltas imputables al trabajador deben ser fehacientemente probadas, toda vez que su concreción es el fundamento substancial del despido; y así mismo debemos aclarar que el plazo legal que tiene el patrono, para gestionar este **despido sin responsabilidad patronal**, es de un mes¹, desde que el patrono cuente con la posibilidad real de notificarle la gestión de despido al servidor que piensa despedir.

Caso contrario, si las faltas cometidas por el trabajador no se tipifican dentro de los incisos del artículo 81 supra mencionado, o bien no se pueden probar, el despido del trabajador deberá ser **sin justa causa**, debiendo en este caso pagar los extremos legales correspondientes.

Debe indicarse además que existen una serie de obligaciones, prohibiciones y comportamientos, no reguladas por el artículo 81, dentro de las cuales se pueden mencionar las ausencias, llegadas tardías y abandono de trabajo. Estas conductas a falta de ser reguladas por el Código de Trabajo, para que puedan ser tomadas como faltas disciplinarias, deben ser incluidas en un reglamento Interno de Trabajo, el cual deberá estar debidamente aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio.

Mediante este reglamento dichas acciones serán motivo de sanciones, que a su vez su reincidencia se convertirían en motivos de despido.

Debe indicarse además, que para aplicar cualquier medida de tipo sancionatorio, el trabajador deberá ser sometido a un debido proceso el cual es un requisito fundamental para la validez de la sanción a aplicar. En este debido proceso se le pondrá en conocimiento de la falta que se le imputa y la posible sanción a aplicar, así mismo el trabajador tendrá derecho a una audiencia en la cual podrá exponer sus argumentos y aportar testigos.

¹ Ver artículo 603 del Código de Trabajo



MINISTERIO DE TRABAJO Y
SEGURIDAD SOCIAL

**DIRECCION DE ASUNTOS JURIDICOS
DEPARTAMENTO DE ASESORIA EXTERNA**

De esta forma podemos concluir, que el Código de Trabajo regula en su artículo 81 cada una de las causales que facultan al patrono para dar por terminada la relación laboral sin responsabilidad patronal. Así mismo el artículo 85 del mismo cuerpo normativo, establece la posibilidad del patrono de dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Por último para regular otras conductas consideradas como faltas y que por ende podrían constituirse en despido, que no son incluidas en los artículos citados, deberán de ser reguladas mediante Reglamento interno de Trabajo debidamente aprobado por la Dirección de Asuntos Jurídicos de este Ministerio.

De usted con toda consideración.

Lic. Edgar Mauricio Vargas Céspedes.
ASESOR

EMVC/ihb
Ampo 2B