

DAJ-AE-320-06  
15 de mayo de 2006

Señores  
Daisy Valverde C.  
Gerente Financiero Administrativo  
MADISA  
Presente.

Estimada señora:

Me refiero a su consulta recibida mediante correo electrónico el 16 de agosto de 2005, en la cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la aplicación de sanciones a trabajadores que tienen faltas de marca en las horas de ingreso y de salida, porque ya han hecho llamadas verbales y escritas y no hay resultado.

Sobre el particular le indico 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.

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 Interior 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 Interior 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.

Luego de revisados nuestros registros, se verifica, que con el nombre MADISA no aparece Reglamento Interior de Trabajo aprobado, salvo que la empresa tenga otro nombre. En virtud de ello, la empresa estaría obligada a someterse a lo estipulado en los artículos 72 y 81 del Código de Trabajo para la aplicación de sanciones disciplinarias, los cuales únicamente disponen como medidas de tipo disciplinario la amonestación y el despido.

En un proceso de registro de marca, al trabajador perfectamente, puede olvidársele de deslizar la tarjeta<sup>1</sup>, o de verificar que se registrara la marca o de reportarse ante el jefe inmediato, pero es muy difícil que se le olvide marcar en las dos horas (al ingreso y a la salida), salvo que haya olvidado la tarjeta en la casa, porque incluso se le puede olvidar marcar en la entrada, pero en la salida quedaría la constancia de la asistencia y del posible olvido, o a lo sumo, cuando se presenta a laborar a su oficina, tendría que ver a su jefe inmediato, verificándose así un segundo control de asistencia.

Es normal o común, que cuando se instala en una empresa el registro de marca a través de tarjetas magnéticas, se dé la tendencia al olvido de la marca sea a la entrada o a la salida, o el olvido propiamente de la tarjeta; pero después de un tiempo, se crea el hábito y por tanto deja de ser común el olvido, para pasar a ser una situación especial o esporádica. Esto quiere decir, que para los trabajadores, al cabo de un tiempo se les ha creado el hábito de llevar a cabo la marca, la verificación de la marca y el reporte ante el Jefe, porque al mismo tiempo se evitan con ello una posible sanción y hasta el rebajo del salario.

Ante una situación especial de olvido o de llegada tardía, el trabajador, tiene la opción de justificar el motivo de la falta de marca, máxime que el Jefe inmediato, podría verificar que el trabajador sí se presentó a laborar, aunque no se esté aplicando un doble control por parte de la jefatura.

Ahora bien, analizando el caso de consulta, como la empresa obligatoriamente debe acudir a lo dispuesto por los artículos 72 y 81 del Código de Trabajo, para aplicar las sanciones, dada la falta de Reglamento Interior de Trabajo, podría establecerse lo siguiente:

- 1- Si se trata de falta marca a la entrada, pero sí se registra a la salida, el trabajador tendría que comprobar que asistió ese día a laborar, y para efectos de evitar la sanción y el rebajo de salario, al percatarse del olvido, puede justificar demostrando con el Jefe inmediato, que en efecto acudió a laborar la jornada completa. De otro modo, se presume la ausencia.

---

<sup>1</sup> Si se trata de reloj eléctrico, pero bien puede ser el olvido de firmar en un libro de control.

Vemos entonces que de conformidad con el artículo 81 del citado Código, establece como causa que justifica al patrono para despedir con responsabilidad patronal *“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”* de otro modo lo único que correspondería sería una amonestación verbal o escrita, más el rebajo de salario por el tiempo no laborado.

- 2- Si se trata de falta de marca en la salida, hace presumir abandono de trabajo según lo establece el artículo 72 del mismo cuerpo legal que expresa, *“Queda absolutamente prohibido a los trabajadores: a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono...”*, y conformidad con el último párrafo de ese artículo, *“La infracción de estas prohibiciones se sancionará únicamente en la forma prevista por el inciso i) del artículo 81,...”* el cual la establece como causal de despido, *“después de que el patrono lo aperciba por una vez ...”*.

Esto quiere decir, que si se tiene presupuesto el abandono de trabajo, el patrono puede amonestarlo y despedirlo si el trabajador reincide en la falta por una segunda vez, dentro del mismo mes.

Recomiendo por tanto, hacer un análisis profundo de las posibles causas, que les han llevado al incumplimiento reiterativo de los trabajadores en su obligación de marcar la asistencia conforme lo aquí estudiado, sea que requieran una revisión control de marca, o establecer un segundo control con el Jefe inmediato como muchas empresas lo aplican, para así determinar las posibles sanciones, de ahí la necesidad, que dicha empresa establezca un Reglamento Interior de Trabajo, cuya aprobación le corresponde a esta Dirección, de conformidad con el artículo 67 del Código de Trabajo.

Pero debe quedar claro, que para ambos casos, previo a la aplicación de la sanción correspondiente, deberá llevarse a cabo el debido proceso, para otorgarle al trabajador el derecho de defensa.

Por último debo indicarle que de conformidad con el artículo 603 del Código de Trabajo, el patrono cuenta con un plazo de un mes para la aplicación de sanciones, *“que comenzará a correr desde que se dio causa para la suspensión o, en su caso, desde que fueron conocidos los hechos que dieron lugar a la corrección disciplinaria.”*

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez  
Asesora

ALC.-ihb

Ampo 21-C