



31 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-153-2024

**CRITERIO GENERAL SOBRE EL DESPIDO SIN RESPONSABILIDAD PATRONAL,
CARTA DE DESPIDO, SANCIONES MENORES Y LOS ELEMENTOS A CONSIDERAR
POR EL PATRONO AL TOMAR LA DECISIÓN.**

Tomando en consideración las constantes consultas que se presentan a diario ante las distintas instancias asesoras del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, con relación, al despido sin responsabilidad patronal, carta de despido, sanciones menores y los elementos a considerar para su aplicación, se emite el presente criterio general que contiene el desarrollo de los aspectos medulares que deben tener presentes las partes de una relación laboral.

Damos inicio al desarrollo de este tema, señalando que, *“el origen etimológico del término “despedir” deriva de los vocablos latinos de y expedire, que significan soltar. A partir del siglo xii se utiliza como expulsar o lanzar (Corripo, 1984). De ahí que, en términos generales, el despido individual sería el acto mediante el cual el patrón da por terminada la relación laboral con un trabajador. Por tanto, “el despido tiene como efectos prácticos la ruptura del vínculo jurídico” (Ortiz, 2006).”*¹

Dentro de las posibilidades de ruptura de la relación laboral por parte del patrono, surge el derecho del patrono de dar por finalizada la relación laboral sin justa causa (con responsabilidad patronal con el respectivo pago de las prestaciones laborales, aguinaldo, vacaciones, preaviso y auxilio de cesantía), o por el contrario con justa causa, es decir, despedirlo sin responsabilidad patronal, pagándole únicamente en la liquidación laboral los rubros de aguinaldo y vacaciones.

¹ Trejo Sánchez, Karina, *“Estabilidad en el empleo y despido individual en la legislación laboral mexicana”*, El Cotidiano, núm. 170, 2011, pp. 80, Universidad Autónoma Metropolitana Unidad Azcapotzalco, Distrito Federal, México.



31 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-153-2023

Página 2 de 9

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 y, en algunos casos, por lo establecido en un Reglamento Interno 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 71² 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.

En ese sentido, cuando el trabajador comete alguna falta a sus obligaciones y deberes, en perjuicio de su patrono, éste podrá ejercer la citada facultad sancionatoria, la cual puede ser una sanción menor sin ruptura de la relación laboral, o bien la mayor sanción que existe en materia laboral, la más gravosa que puede aplicar un patrono a sus trabajadores (el

² “**ARTICULO 71.-**

Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los trabajadores:

- a. *Desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo;*
- b. *Ejecutar éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos; (...)*”



31 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-153-2023

Página 3 de 9

despido sin responsabilidad patronal) cuando éste considera que la falta cometida es grave. Esta última sanción, como hemos dejado manifiesto, corresponde a una inmediata “rescisión o ruptura unilateral de la relación laboral que realiza un patrono en virtud de que el trabajador incurrió en alguna falta prevista en la legislación laboral, convenios colectivos o de las condiciones de trabajo establecidas entre las partes. En Costa Rica, el artículo 81 del Código de Trabajo establece cuáles son las causas para un despido justificado”³

En el citado numeral 81⁴ se ubica un listado de faltas que, de ser cometidas por el trabajador, habilitan al patrono a echar mano de la máxima sanción.

³ Diccionario Usual del Poder Judicial. https://diccionariusual.poder-judicial.go.cr/index.php/diccionario?query=Despido&search_type=contains&start=10

⁴ **ARTICULO 81.-**

Son causas justas que facultan a 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 que se ejecutan 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 que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para la realización del trabajo;
- d. Cuando el trabajador cometa algún delito o falta contra la propiedad en perjuicio directo del patrono o cuando cause 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 dos días consecutivos o durante más de dos días alternos dentro del mismo mes- calendario.
- h. Cuando el trabajador se niegue 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 su 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 las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e) del artículo 72;



31 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-153-2023

Página 4 de 9

Sin embargo, previo a que un patrono tome la decisión de despedir sin responsabilidad patronal a uno de sus trabajadores, o bien aplicar una sanción inferior, la doctrina nos brinda elementos importantes a ser considerados; en el ámbito nacional, el tratadista Carlos Carro Zúñiga⁵, los ha abordado, señalando que, para la aplicación de la sanción máxima producto del incumplimiento contractual, se deben aplicar varios principios, los cuales son:

a) El principio de Actualidad:

Por tal principio se entiende que el mismo no puede fundamentarse en causas pasadas o futuras, sino que debe ser contemporánea a la falta con que se procede al despido. Aun así, los Tribunales admiten que se puntualice sobre faltas cometidas con anterioridad para tener una mejor visión de actos irregulares actuales achacados al empleado.

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; y

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.

m) Cuando el trabajador o la trabajadora incumpla con el plan de servicios mínimos durante un período de huelga.

n) Cuando la persona trabajadora incurra en conductas discriminatorias contra otra persona trabajadora con VIH.”

⁵ Ardón Acosta, Víctor, comp. Despido por Causas Objetivas y Disciplinarias. I ed. San José: Corte Suprema de Justicia. Escuela Judicial, 1999. págs 355 y siguientes.



31 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-153-2023

Página 5 de 9

b) Principio de Proporcionalidad: Gravedad Cualitativa y Gravedad Cuantitativa:

Siempre debe existir un equilibrio entre la falta cometida y la sanción impuesta, en otras palabras, si la falta es leve, la sanción igualmente es leve. En caso de que no exista esta relación entre falta-sanción, la medida disciplinaria sería legalmente improcedente.

En este sentido la gravedad se ve en dos aspectos:

b.1) Gravedad Cualitativa: *“Es una falta de entidad notable y suficiente y que además es capaz de generar por sí sola el serio acto potestativo de despido. Se está en presencia de estas faltas en todos aquellos casos en que no sea posible, ni aun provisionalmente, la prosecución normal de la relación laboral.”*⁶

b.2) Gravedad Cuantitativa: Se configura cuando *“...la falta a sancionar no es en sí misma grave. Vale decir, cuando la conducta es leve o seria, pero sin llegar a la categoría de grave, y que necesariamente requiere la repetición –(o de la comisión de otras faltas distintas igualmente leves o de gravedad media)– para que adquiera la gravedad que exige la ley para justificar el serio acto del despido.”*⁷.

c) Principio de Razonabilidad:

Debe ser razonable la aplicación de una sanción con respecto a la falta, bajo este principio, un empleador no podría cesar el contrato laboral de un trabajador unilateralmente porque el segundo haya cometido una falta muy leve, este principio es consecuente con el principio

⁶ Ibid, p 360.

⁷ Dr. Víctor Manuel Ardón A. Antología. Despido por causas objetivas y disciplinarias. Págs. 359, 360, 361 y 362.



31 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-153-2023

Página 6 de 9

de proporcionalidad, está orientado a tratar de disminuir los casos en que los empleadores actúen con extrema severidad y arbitrariedad, dándole así al trabajador una protección en su relación laboral.

Es decir, que la sanción debe estar inspirada en la incorrecta actuación del trabajador, que la misma debe ser actual y ajustada a los términos de prescripción (que según el artículo 414⁸ de nuestro Código de Trabajo se establece en un mes) y finalmente que la sanción sea proporcional a la falta cometida.

Es menester de esta Asesoría, recomendar a los patronos la aplicación de los anteriores principios, previo a decidir la aplicación de una sanción (despido sin responsabilidad patronal y/o sanciones menores), esto con la finalidad de evitar, que sean aplicadas de forma antojadiza e infundada por la persona empleadora.

Ahora bien, una vez que el patrono realiza la valoración correspondiente y su decisión es aplicar el despido sin responsabilidad patronal, no podemos pasar por alto los requisitos legales de la carta de despido que deberá entregar al trabajador.

⁸ “**Artículo 414.-** Sin perjuicio de lo que establezcan las disposiciones especiales sobre el plazo de prescripción, los derechos y las acciones de los empleadores o las empleadoras para despedir justificadamente a los trabajadores o las trabajadoras, o para disciplinar sus faltas, prescribirán en el término de un mes, que comenzará a correr desde que se dio la causa para la separación o sanción o, en su caso, desde que fueran conocidos los hechos causales.

En caso de que la parte empleadora deba cumplir un procedimiento sancionador, la intención de sanción debe notificarse al empleado dentro de ese plazo y, a partir de ese momento, el mes comenzará a correr de nuevo en el momento en que la persona empleadora o el órgano competente, en su caso, esté en posibilidad de resolver, salvo que el procedimiento se paralice o detenga por culpa atribuible exclusivamente a la parte empleadora, situación en la cual la prescripción es aplicable, si la paralización o suspensión alcanza a cubrir ese plazo.”



31 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-153-2023

Página 7 de 9

Al respecto se debe tener presente que, en la reforma que se aplicó al Código de Trabajo mediante la Ley N° 9343 del 25 de enero de 2016, que entró en vigor a partir del 26 de Julio de 2017, se incluyeron cambios en el artículo 35, con respecto a la carta de despido, cuando el mismo se aplicó sin responsabilidad patronal, al respecto estipula literalmente:

“ Artículo 35.- A la expiración de todo contrato de trabajo, la parte empleadora, a solicitud del trabajador o trabajadora, deberá darle un certificado que exprese:

- a) La fecha de su entrada y de su salida.*
- b) La clase de trabajo ejecutado. Si el trabajador o trabajadora lo desea, el certificado determinará también:*
- c) La manera como trabajó.*
- d) Las causas del retiro o de la cesación del contrato.*

Si la expiración del contrato obedece a destitución por falta atribuida a la persona trabajadora, la entrega de la carta de despido será obligatoria; en ella se deben describir, de forma puntual, detallada y clara, el hecho o los hechos en que se funda el despido. La entrega se hará personalmente, en el acto del despido y deberá documentarse el recibido. Si el trabajador o la trabajadora se negara a recibirla, la entrega deberá hacerla la parte empleadora a la oficina del Ministerio de Trabajo y de Seguridad Social de la localidad y, si esta no existe, se entregará o enviará a la oficina más cercana de ese Ministerio por correo certificado, lo cual deberá hacer a más tardar dentro de los diez días naturales siguientes al despido. Los hechos causales señalados en la carta de despido serán los únicos que se puedan alegar judicialmente, si se presentara contención. La negrita y el subrayado no corresponden al original.



31 de enero de 2024

OFP-MTSS-DAJ-AER-153-2023

Página 8 de 9

Con claridad se desprende del artículo que, **solo en caso de despido sin responsabilidad patronal es que el Patrono está obligado a entregar a su trabajador la carta de despido**, además el patrono deberá ser muy cuidadoso en la inclusión y detalle de los hechos que se le imputan al mismo, así como las faltas que justifican el despido y el fundamento jurídico, pues sólo estos se podrán alegar en un eventual proceso judicial que interponga la persona trabajadora.

Tal y como el artículo lo dispone, solo en el caso de que el trabajador se niegue a recibir dicha carta, el patrono tiene la posibilidad de llevar una copia a la oficina más cercana del Ministerio de Trabajo, o bien a la Dirección de Asuntos Laborales, instancias que deberán guardarlas para una eventual solicitud de un juez, como prueba de la negativa del trabajador para recibir la carta.

En los otros casos de finalización de la relación laboral, el patrono no está obligado a entregar una carta, salvo que el trabajador lo solicite, en cuyo caso se trataría de un certificado, el cual como mínimo deberá contener: la fecha de su entrada y de su salida, la clase de trabajo ejecutado, y si la persona trabajadora lo solicita, el certificado deberá indicar: la manera como trabajó y las causas del retiro o de la cesación del contrato.

Para dudas adicionales sobre la temática, cálculos y demás derechos laborales, se informa sobre el servicio de asesoría laboral que tiene habilitado el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a través de salas virtuales de atención, ingresando a un chat en tiempo real. Se detallan las salas según temática y los horarios de atención:



31 de enero de 2024
OFP-MTSS-DAJ-AER-153-2023
Página 9 de 9

	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación Abierto	Asesoría Legal Laboral y Cálculo de Liquidación. Horario: Lunes a viernes de 8:00 am a 3:45 pm
	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección Abierto	Consultas de Casos y Denuncias de Inspección. Horario Lunes a Viernes de 8:00 a.m. a 3:45 p.m.
	Asesoría en materia de Trabajo Infantil y Trabajo Adolescente Abierto	Asesoría sobre Trabajo Infantil, Trabajo Adolescente, Trabajo Adolescente Peligroso, Legislación Nacional e Internacional. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm
	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo Abierto	Asesoría en materia de Discapacidad y Trabajo. Horario: Lunes a Viernes de 8 am a 4 pm.
	Salarios Mínimos Abierto	Salarios Mínimos. Horario: Lunes a viernes de 8AM a 4PM

El ingreso a dichas salas de chat, se encuentra habilitado en la página web del Ministerio a saber: www.mtss.go.cr, en la parte inferior derecha se observa una figura de chat de color azul que dice “salas de atención chat”, o bien a través del siguiente enlace:

<https://sistemas.mtss.go.cr/sial/chat.salaschats.aspx>

Cordialmente,

Fernando Vega Montero

Ana Lucía Cordero Ramírez

Asesor

Jefe

Departamento de Asesoría Externa y Reglamentación.

fvm/alcr

Archivo.