

Boletín Laboral

AUSENCIAS INJUSTIFICADAS Y CERTIFICADOS MÉDICOS vs CAUSAL DE DESPIDO.

Por: **Lic. Humberto Hernández Jiménez.**
(hhernandez@mavclex.com)

EL artículo 213, literal A, numeral once (11) del Código de Trabajo, contempla como causa justa de despido el hecho que un trabajador se ausente injustificadamente a su puesto de trabajo.

Para la aplicación de esta causal de despido es necesario tomar en cuenta los siguientes elementos:

1. Que el trabajador falte a su puesto de trabajo durante tres (3) días consecutivos o alternos en el período de un mes o que las ausencias correspondan a dos (2) lunes en el curso de un mes o seis (6) durante un año.

Cuando el artículo se refiere a días alternos, se pueden considerar por ejemplo; lunes, miércoles y viernes, siempre que se encuentren dentro de un mes.

Al referirse al período de un mes, debemos interpretar 30 días, por ejemplo; del 5 de abril al 5 mayo.

2. Para los efectos de esta causal de despido, también se tomará en cuenta como si fuera un lunes, el día siguiente al día de Fiesta o Duelo Nacional.

Por lo tanto, para aplicar esta causal de despido, se puede considerar el próximo viernes 2 de mayo como un día lunes y si el trabajador se ausentó el viernes 2 de mayo y el lunes 5 de mayo, se configura la causal de despido.

3. Que las ausencias se den sin permiso de la empresa o sin que exista una justificación.

Puede ser que la inasistencia del trabajador se de con autorización verbal o escrita de la empresa o sus representantes y antes de notificar el

despido hay que verificar la existencia de un permiso o autorización.

4. Que se hayan descontado las ausencias en el período de pago siguiente a las mismas, salvo que se hubieran producido después del cierre de la planilla de pago, en cuyo caso deberán descontar las ausencias en el período de pago siguiente.
5. En ocasiones los trabajadores presentan certificados médicos de incapacidad con el objeto de justificar su ausencia.

En estos casos el certificado médico tiene que cumplir con lo requisitos legales para su validez.

Cuando un trabajador llama a la empresa por teléfono para avisar que se ausentará, no está eximido de presentar el certificado médico.

6. En el supuesto que el trabajador haya presentado un certificado médico, verificar si lo entregó oportunamente conforme lo señala el Reglamento Interno de Trabajo.

Si la empresa no cuenta con un Reglamento Interno de Trabajo, se debe esperar al día siguiente al período de pago en donde se refleja el descuento de la ausencia y si el trabajador no presenta el certificado durante ese día, entonces proceder con el despido.

Cuando el certificado de incapacidad es entregado a la empresa con posterioridad a los plazos antes mencionados, puede ser considerado como extemporáneo y no tomarse en

cuenta como una justificación de la ausencia.

7. Deben existir pruebas de la inasistencia del trabajador, como puede ser la tarjeta de marcación o el control de asistencia que mantenga la empresa, además de la aplicación de los descuentos de las ausencias como muestra que no mediaba un permiso.
8. Se debe verificar que los comprobantes de pago, especifiquen los días que se consideran ausencias justificadas.

La carta de despido que se le entregue al trabajador tiene que especificar cuáles son los días que se le invocan como ausencias injustificadas.

Finalmente, no se debe confundir la figura de la ausencia injustificada con las tardanzas o con el abandono del puesto de trabajo, ya que en las ausencias el trabajador no se presentó a laborar, mientras que en las tardanzas, llegó después de la hora de inicio de su jornada de trabajo.

Tampoco existe la posibilidad de transformar una cantidad de tardanzas en ausencias.

El abandono del puesto de trabajo, por su parte, supone que el trabajador estaba en la empresa y durante su jornada dejó de trabajar. Esta conducta constituye otra causal de despido.