

La falta de probidad y el desobedecimiento de órdenes como causales de despido

Por:
Lcdo. Rubén Castillo Gill*

Resumen: El presente artículo constituye un análisis dogmático – jurídico del Código de Trabajo, principalmente de la falta de probidad y el desobedecimiento de órdenes como causal de despido. En el mismo sentido se brinda un análisis a los criterios jurisprudenciales emitidos por el Tribunal Superior de Trabajo haciendo particular énfasis a las causales de despido de un trabajador.

Palabras clave: Código de Trabajo, Causal de Despido, Falta de Probidad, Trabajador, Empleador.

Abstract: This Article constitutes a dogmatic – legal analysis of the Labour Code, mainly of lack of probity and disobeying orders as a ground for dismissal. In the same sense, an analysis is provided to the jurisprudential criteria issued by the High Labour Court with particular emphasis on the grounds for dismissal of a worker.

Keywords: Labour Code, Cause of Dismissal, Lack of Probity, worker, employer.

*Es fundador, socio y director de Mendoza, Arias, Valle & Castillo. Abogado Litigante desde 1989. Es Consultor Empresarial en materia de negocios y relaciones laborales. Se ha desempeñado como Profesor Universitario en la cátedra de Derecho Laboral y Técnicas de Negociación en Licenciatura y Postgrado de la USMA.

I. Marco referencial

Antes de adentrarnos en el tema correspondiente consideramos indispensable aclarar el alcance del concepto de despido, para lo cual citaremos a estudiosos de la materia.

Para el profesor Luis A. Sherley, en su obra *La Terminación del Contrato Individual del Trabajo*, el despido es: “La terminación del contrato de trabajo por voluntad unilateral del patrono, justificada o no la causa de la disolución”.

El siempre recordado profesor Jorge Fábrega Ponce, señaló que el despido es concebido como “un acto unilateral del empleador que termina el contrato”.

El doctor Rolando Murgas Torraza, en sus *Apuntes de Derecho del Trabajo*, manifiesta que en el derecho panameño el despido es “la manifestación de voluntad en virtud de la cual, el empleador pone término a la relación de trabajo, con fundamento en una justa causa, o cuando así lo permita la ley, cuando no exista dicha causa”.

El inolvidable jurista Néstor De Buen, en la obra *Derecho del Trabajo*, define el despido como “un acto unilateral en virtud del cual el empleador da por terminada la relación laboral, invocando una causa grave de incumplimiento imputable al trabajador”.

Características del despido

Con base en las definiciones anteriores y lo que ha planteado el licenciado Oscar Vargas Velarde en su recomendable obra *Derecho del Trabajo*, podemos establecer las características del despido.

A. Es un acto propio de la voluntad del empleador

Es el empleador quien toma la decisión de dar por terminada la relación de trabajo. La única vía que le queda al trabajador es acudir a la conciliación ante el Ministerio de Trabajo o presentar su demanda por despido injustificado, ante las Juntas de Conciliación y Decisión.

B. Es un acto dirigido contra el trabajador

Dado que solamente el trabajador es el que puede impugnar el acto de despido, es indispensable que se le notifique personalmente al trabajador la carta de despido. En caso de que el trabajador se muestre renuente a firmar el acuse de recibo, el empleador deberá acreditar la notificación a través de dos testigos idóneos.

C. Es un acto que debe ser formal

El despido debe darse por escrito y la nota debe señalar los hechos, causas, circunstancias y fecha de la terminación de trabajo. En otras palabras, debe cumplir con las formalidades establecidas en el artículo 214 del Código de Trabajo que dice: "El empleador debe notificar previamente y por escrito al trabajador, la fecha y causa o causas específicas del despido o de la terminación del trabajo. Posteriormente no podrá alegar, válidamente, causales distintas a las contenidas en la notificación."

Sin lugar a dudas el citado artículo pretende que el trabajador no quede en indefensión y para ello impone que el empleador no solo establezca el fundamento legal del despido, sino los hechos que lo configuran.

Pese a lo anterior, el despido que incumple con el artículo 214 del Código de Trabajo sigue siendo un despido, pero en este caso ilegal.

D. Desde el punto de vista doctrinal, el despido es susceptible de finalizar la relación de trabajo

Al respecto, el licenciado Oscar Vargas Velarde, en su libro *Las causas justas de despido*, manifiesta que:

“a raíz del establecimiento de sistemas constitucionales y legislativos de estabilidad en el trabajo, la situación se ha modificado sustancialmente debido a la posibilidad del reintegro del trabajador cuando el despido ocurre sin causa justificada o sin el cumplimiento de las formalidades legales”.

Por esto ahora se dice que el despido, en términos generales, no extingue la relación de trabajo, sino que tiene efectos suspensivos.

En nuestra legislación, la posibilidad de hacer efectivo el reintegro queda en manos del empleador que puede desestimarlos pagando el recargo que corresponda, si se da el caso.

II. La falta de probidad y honradez como causal de despido

El contrato de trabajo se asienta en la buena fe y la lealtad recíproca, como consecuencia de que empleadores y trabajadores contribuyen con el desarrollo económico y social.

La relación laboral debe desarrollarse cumpliendo con el deber de fidelidad, ya que es lo único que puede garantizar su prolongación y eficacia. No puede existir una relación laboral sana si se contamina con actitudes que atentan contra la actividad productiva de la empresa.

La expresión probidad significa la rectitud, honestidad, cuidado y esmero con que el trabajador debe acometer las obligaciones que emanan de la relación laboral.

Según la causal comentada, la falta de probidad debe verificarse durante la prestación de servicio o su desempeño.

No existe prejudicialidad, por lo que si se trata de una conducta delictiva, la configuración de la causal no depende de la sentencia penal, ya que el juez laboral está en completa libertad de juzgar el caso según su punto de vista. Puede ser que un hecho denunciado penalmente no sea considerado delito por las autoridades, pero puede generar la causal de despido, a la luz de la realidad laboral.

El Código de Trabajo no establece textualmente qué conductas determinan la existencia de la causal, por lo cual la jurisprudencia en su función integradora del derecho, le toca desarrollarlas.

Entre los hechos más comunes que provocan la causal, tenemos los siguientes:

- a) Dormir durante la jornada de trabajo.
- b) Marcar la tarjeta de control de otro trabajador.

- c) Presentar un certificado médico falso para justificar una ausencia.
- d) Realizar cobros y no entregar el dinero a la empresa.
- e) Conducir un vehículo bajo los efectos del alcohol o sustancias prohibidas por la ley.
- f) Acusar continuos faltantes de dinero.

Debemos señalar que cuando nuestra legislación habla de perjuicio, no se refiere exclusivamente a dinero, ya que puede darse un perjuicio moral o específicamente que afecte la disciplina del centro de trabajo.

Para ejemplificar, podemos decir que si un trabajador se lleva sin autorización una suma de dinero de la empresa y posteriormente la devuelve, ello no demerita la existencia de la causal ya que el hecho ocurrido ya implica una grave violación a la buena fe y el orden que debe regir en la empresa.

Tampoco es aceptable el hecho de que el trabajador pueda retirar, sin autorización, bienes de valor que sean propiedad de la empresa, toda vez que ello atenta contra la disciplina y el respeto al derecho de propiedad.

Cuando la causal se refiere a delitos contra la propiedad en perjuicio del empleador, se refiere a conducta del trabajador que implique la comisión de un delito que afecte los bienes del empleador. Podríamos señalar, a manera de ejemplo, el robo o hurto de herramientas del empleador, el hurto de dinero de la empresa, etc. En estos casos es conveniente la denuncia penal pero el juez laboral, como ya señalamos, examina el caso con total independencia del criterio del juez penal.

III. Casuística Jurisprudencial del Tribunal Superior de Trabajo

Incurrir en falta de probidad quien abandona sus labores para libar licor

Obviamente, el centro de trabajo no puede ser utilizado para actividades ajenas a la naturaleza de la actividad económica correspondiente. Resulta claro que libar licor en el centro de trabajo relaja la disciplina que debe regir en la empresa.

Alterar, sin autorización, los sistemas informáticos de la empresa constituyen falta de probidad

Los sistemas informáticos están regulados por disposiciones de orden público que no pueden ser desvirtuadas por los ciudadanos. Si el trabajador altera, cambia o incluye material informático no autorizado por el empleador, puede generar daños a los equipos y consecuencias legales que derivan de la infracción al derecho de autor.

Presentar certificados médicos expedidos por facultativos que no atendieron al trabajador constituye falta de probidad

La actitud del trabajador de engañar al empleador rompe con el principio de buena fe y fidelidad que debe regir la relación laboral.

Constituye falta de probidad el hecho de que un vigilante duerma durante sus labores

Dormir durante el empleo configura la causal de falta de probidad y si lo hace un agente de seguridad se incrementa la gravedad de la

falta, con lo cual se generan otras causales como la de comprometer la seguridad del lugar de trabajo.

IV. El desobedecimiento de órdenes como causal de despido

Está incluida en el numeral 10 del acápite A del artículo 213 del Código de Trabajo y guarda relación con la facultad del empleador de dirigir y administrar su negocio, bajo los parámetros de la subordinación jurídica en que se encuentra el trabajador.

Para que la causal opere es necesario lo siguiente:

- A. Que se imparta una orden por el empleador o alguno de sus representantes. Es importante revisar el artículo 88 del Código de Trabajo que determina quiénes representan al empleador.
- B. Que la orden sea clara, es decir que no admita duda. Generalmente la orden debe ser girada en el idioma español, salvo que se demuestre que, por uso, costumbre o razones técnicas es expresa en otro idioma.
- C. Que el trabajador provoque un perjuicio al empleador, el cual puede ser moral o material.
- D. Que la orden guarde relación con el trabajo contratado o con el ejercicio de la movilidad.
- E. Que el incumplimiento sea sin causa justificada. No debe ser una orden que implique ilegalidad o que irroque un perjuicio a la salud del trabajador.

Ratificamos el hecho de que las órdenes que se giren haciendo uso de la movilidad consagrada en la legislación laboral, deben ser acatadas ya que, por ministerio de la ley, corresponden al trabajo contratado.

V. Casuística jurisprudencial del Tribunal Superior de Trabajo

Si no hay constancia de la orden impartida, no se puede alegar una violación de la misma

El empleador debe tener los elementos probatorios que indiquen que se le giró una orden al trabajador.

El trabajador debe cumplir primero con las órdenes impartidas y luego reclamar en caso de no ser esas sus funciones

Queda proscrita la posibilidad de que el trabajador se haga justicia por sí mismo. El trabajador que considere que la orden excede el trabajo contratado, debe utilizar las vías legales que se encuentran a su disposición para enderezar sus reclamos.

Constituye desobediencia de orden, tanto la negativa a cumplir órdenes específicas, como la comisión o inejecución de instrucciones claramente impartidas

El trabajador está sujeto a la dirección y fiscalización del empleador y debe cumplir, subordinadamente, con las instrucciones y procedimientos que fija para la ejecución del trabajo. Estos procedimientos no tienen que ser reiterados para que su incumplimiento provoque la causal.

La tardanza no constituye, de ninguna manera, desobediencia de órdenes.

El sistema jurídico laboral no permite que se creen causales no fijadas en él. La tardanza no está establecida como una causal de despido y no puede ligarse a otra existente.

Como hemos visto, las normas que gobiernan el despido se asientan en el principio tutelar que ampara al trabajador a través de un sistema de presunciones y de fórmulas ritualistas.

Referencias

De Buen, Néstor. *Derecho del Trabajo*. Editorial Porrúa. 1990

Vargas Velarde, Oscar. *Las Causas Justas del Despido*. Editorial Varem. Panamá. 1991