

03 de enero de 2008
DAJ-AE-008-08

Licenciada
Marcela Méndez
Presente

Estimada licenciada:

Nos referimos a su oficio, recibido en nuestras oficinas el 17 de enero del año en curso, mediante el cual solicita nuestro criterio jurídico, en relación con la posible suscripción de una letra de cambio con los trabajadores que se contratan, para garantizar el equipo y producto que eventualmente se les entrega para laborar.

Sobre el particular debemos indicar que en un contrato de trabajo, se deben estipular además de los datos personales del trabajador, las condiciones y derechos mínimos que van a regir en la relación laboral, las cuales deben contener al menos las condiciones establecidas por el Código de Trabajo en su artículo 24, sea: la duración del contrato, las jornadas de trabajo y el horario, el salario y la forma de pago, y demás estipulaciones que indiquen como debe llevarse a cabo el trabajo.

La suscripción de una letra de cambio, no podría ser considerada como una condición contractual, porque no establece regulación de cómo se debe desarrollar el trabajo, no establece tampoco un derecho para el trabajador, sino más bien un tipo de sanción anticipada a una expectativa de falta por parte de los trabajadores, que traería como consecuencia un rebajo de salario.

Por ello debemos aclarar que los rebajos o deducciones de salario no autorizados por la ley son **ABSOLUTAMENTE ILEGALES**, y ponen al trabajador afectado en posibilidad de plantear el reclamo correspondiente e, incluso, solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal, en la vía judicial.

Esta afirmación se sustenta en un principio universal de presunción de inocencia y en la necesidad de respetar el debido proceso que debe regir para los casos en que el patrono requiera la recuperación de sus bienes patrimoniales, toda vez que lo procedente es que el empresario interponga la denuncia ante las autoridades judiciales para que investigue quien fue el responsable directo de una determinada sustracción y así poder demostrar si fue el trabajador inculpado quien cometió el hecho.

En cambio si la empresa obliga al trabajador, como condición para su

contratación, el firmar una letra de cambio, lo dejaría en indefensión, en caso de que se produjera un daño en el equipo o producto, porque se le estaría ejecutando la letra, sin un debido proceso, o que bien llevándose a cabo el mismo, no llegara a determinarse su culpa.

Para este tipo de faltas, en las que el patrono busca la recuperación del valor en dinero de lo sustraído o dañado, solo sería viable, luego de haberse comprobado la falta, la aplicación del artículo 36 del Código de Trabajo que expresa:

“Salvo lo dicho en el artículo 173, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o con sus asociados, familiares o dependientes, durante la vigencia del contrato o con anterioridad a la celebración de éste, sólo serán compensables o amortizables, según el caso en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios.”

Cabe indicar además, que para que este rebajo se produzca, el trabajador de previo, tendría que aceptar la culpa y dar el consentimiento expreso para que dicho rebajo se aplique.

De otro modo debemos indicar, que una de las faltas más graves en que puede incurrir un patrono respecto de sus trabajadores es la falta de pago o el rebajo del salario, en cualquiera de sus componentes. Tanto es así que la primera causal de terminación del contrato de trabajo por parte de los trabajadores, con responsabilidad patronal, es precisamente el hecho de que éste no les pague el salario completo convenido que les corresponda, en la fecha y lugar acordados o acostumbrados, quedando sólo las deducciones autorizadas por ley.

En conclusión sería absolutamente ilegal que empresa pretenda obligar a los trabajadores que se contratan a suscribir una letra de cambio, como garantía del equipo y producto que se le entrega para ejecutar sus labores.

De Usted con toda consideración,

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Asesora

ALC/ihb
Ampo 21 B