

DAJ-AE-205-12
29 de noviembre de 2012

Licenciada
Grettel Carballo Morales
Dirección de Recursos Humanos
Alturas de Monte Fresco S.A.
Presente

Estimada señora:

Se da respuesta a su consulta, recibida en esta Dirección en fecha 8 de junio del 2012, mediante la cual solicita una respuesta jurídica sobre la posibilidad de realizar rebajos al salario del trabajador, por motivo del daño en el vehículo de la empresa, producto de un accidente de tránsito ocasionado por el mismo trabajador por imprudencia.

De previo a dar respuesta a su consulta se le solicitan las disculpas del caso por el atraso en la atención de la misma, el cual se fundamenta en la gran cantidad de trabajo con que cuenta esta Dirección y el escaso personal para atenderlo.

En primer lugar, corresponde aclarar que cuando una relación laboral se establece, se crean una serie de derechos y obligaciones para ambas partes: patrono y trabajador. Es así como, entre otras obligaciones, al patrono le corresponde pagar un salario, mientras que al trabajador le corresponde prestar el servicio en forma personal.

Esta obligación del trabajador lleva implícita, a su vez, otras obligaciones, como las que en principio vienen enumeradas en el artículo 71 del Código de Trabajo, así como también las que el patrono establezca a través de un Reglamento Interno de Trabajo.

El trabajador está en la obligación de desempeñar el trabajo de manera cuidadosa y esmerada, conforme la dirección del patrono, tal y como lo dispone el artículo 71 del Código de Trabajo en sus incisos a) y b), a saber:

“Artículo 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;...”*

Se desprende de esta normativa, que el trabajador al ser contratado, asume como parte de sus obligaciones, ejecutar la labor objeto de su contrato en forma eficiente, con esmero y cuidado, en atención a las órdenes que le den sus superiores o patronos.

La obligación del trabajador en cuanto a ejecutar su labor cuidadosamente y acatando las órdenes del patrono, obliga correlativa y tácitamente al patrono a girar instrucciones precisas sobre la forma correcta de ejecutar las tareas. Resulta importante entonces determinar la manera en la que el patrono debe comunicar estas instrucciones, con el fin de constatar que el trabajador haya comprendido la manera correcta de ejecutar el trabajo.

Para probar cada uno de estos aspectos, lo recomendable es que existan documentos en los que el patrono especifique las funciones, métodos, sistemas procedimientos, recetas e instrucciones que el trabajador debe acatar; así como establecer la responsabilidad pecuniaria contra el trabajador por el trabajo ejecutado sin seguir los lineamientos dictados al efecto.

En este sentido la recomendación número 85 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), ha dispuesto:

*“... 1) Los descuentos de los salarios que se efectúen a título de reembolso por la pérdida de los productos, bienes o instalaciones del empleador, o por daño causado en los mismos, deberían autorizarse solamente cuando haya pérdida o daño y **pueda probarse satisfactoriamente que el trabajador interesado es responsable.***

2) La cuestión de dichos descuentos debería ser equitativa y no debería exceder del valor real del daño o de la pérdida.

*3) Antes de tomar una decisión para proceder a este descuento, **el trabajador interesado debería tener la oportunidad de alegar las razones por las que no debiera efectuarse el descuento.**” (el resaltado no es del original)*

Esta disposición 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 se sospeche que algún trabajador ha cometido una falta.

Una vez demostrada indubitablemente la falta del trabajador, se debe aclarar que para proceder con una deducción del salario de lo dañado, el patrono debe ajustarse a lo dispuesto por los artículos 36 y 172 del Código de Trabajo.

En este sentido, el artículo 36 dicho, establece:

*“Artículo 36.- 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.**”* (el resaltado no es del original)

Tal y como dispone el artículo supra citado, para efectuar el rebajo deberá respetarse la proporción embargable de los respectivos salarios, acatando lo dispuesto en el artículo 172 del Código de Trabajo, el cual dispone:

“Artículo 172.- Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigentes al decretarse el embargo. Si el salario menor dicho fuere indicado por jornada ordinaria, se multiplicará su monto por veintiséis para obtener el salario mensual.

Los salarios que excedan de ese límite son embargables hasta en una octava parte de la porción que llegue hasta tres veces aquella cantidad y en una cuarta del resto.

Sin embargo, todo salario será embargable hasta en un cincuenta por ciento como pensión alimenticia.

Por salario se entenderá la suma líquida que corresponda a quien lo devengue una vez deducidas las cuotas obligatorias que le correspondan pagar por ley al trabajador. Para los efectos de este artículo las dietas se consideran salario.

Aunque se tratare de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones. En caso de simulación de embargo se podrá demostrar la misma en incidente creado al efecto dentro del juicio en que aduzca u oponga dicho embargo. Al efecto los tribunales

apreciarán la prueba en conciencia sin sujeción a las reglas comunes sobre el particular. Si se comprobare la simulación se revocará el embargo debiendo devolver el embargante las sumas recibidas.”

De conformidad con este artículo, la única posibilidad de rebajar el dinero adeudado por pérdida o daño es el detallado en el artículo 172 supra citado de forma tal que el patrono no tiene ninguna posibilidad de estimar unilateralmente cuál es el monto que va a rebajar del salario de su trabajador.

Los rebajos o deducciones de salario no autorizados por la ley o por el trabajador son **ABSOLUTAMENTE ILEGALES**, y facultan al trabajador afectado a plantear el reclamo correspondiente e incluso, solicitar el rompimiento del contrato con responsabilidad patronal, en la vía judicial.

Siguiendo la línea anterior, el patrono podría proceder con el rebajo **únicamente** después de contar con un procedimiento interno de investigación en la empresa, dándole la oportunidad al trabajador de defenderse y respetando el debido proceso, y en el que se llegue a comprobar la responsabilidad del trabajador en la falta cometida, en cuyo caso se podrá proceder con los rebajos salariales dentro de las reglas analizadas, siguiendo el procedimiento de embargo establecido en el artículo 172 del Código de Trabajo.

No es suficiente fundamento para el cobro que los patronos “piensen” que se debió a un exceso de velocidad o a una distracción, sino que debe acreditarse la responsabilidad del trabajador en el accidente.

De usted con toda consideración,

Licda. Adriana Quesada Hernández
ASESORA

AQH/Isr
Ampo 21C