

**DAJ-AE-299-08**  
27 de octubre de 2008

**Señora**  
**Doris Hernández**  
**dhernandezr25@hotmail.es**  
**PRESENTE**

Estimada señora:

Nos referimos a su correo electrónico del 01 de setiembre de 2008, mediante el cual solicita le indiquemos, si es legal que se despida a los cajeros que tramitan una operación crediticia, cuando se presentan estafas en la empresa financiera.

Usted señala que a una compañera de trabajo la despidieron sin responsabilidad patronal, no le pagaron la liquidación de la asociación solidarista y la hicieron firmar un pagaré por el monto defraudado.

Al respecto, le indico que nuestro Código de Trabajo no hace referencia a sanciones disciplinarias, salvo las que contempla el artículo 81 –causales de justo despido sin responsabilidad patronal- y las que caben en cuanto a las prohibiciones de los trabajadores que enumera el artículo 72, que requiere de amonestación previa. Precisamente por esa omisión de la legislación, es que resulta importante el Reglamento Interior de Trabajo, el cual permite regular internamente, una serie de obligaciones, prohibiciones y comportamientos y sus respectivas sanciones o reconocimientos, si fuera del caso, con la condición de que, puesto previamente en conocimiento de las partes –patrono y trabajadores- ninguno de los dos puede alegar desconocimiento, arbitrariedad o trato especial en su aplicación.

En relación con las faltas contra la propiedad del patrono en que incurren los trabajadores, el artículo 81 del Código de Trabajo, las tiene contempladas como causal de despido, en los siguientes términos:

*“Artículo 81.- Son causas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de 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 trabajador...”*

En este tipo de faltas, lo más importante no es la magnitud del menoscabo patrimonial, es decir el valor de los bienes sustraídos, sino el hecho de la comisión de la falta, lo cual trae aparejado la pérdida de confianza del patrono hacia el empleado y por ende el despido sin responsabilidad patronal.

Ahora, en cuanto a la recuperación del valor en dinero de lo sustraído, solo sería viable mediante un proceso en vía judicial penal, para efectos de determinación de la pena, esto por cuanto en materia laboral lo que resulta es una pérdida de confianza del patrono hacia el trabajador que comete el delito, porque incluso para una posible deducción del salario de lo sustraído, luego de haberse comprobado la falta, el trabajador tendría que dar el consentimiento expreso del rebajo, para que el mismo se aplique de conformidad con los artículos 36 y 173 del Código de Trabajo.

En consecuencia, si el patrono cuenta con pruebas suficientes para demostrar que el trabajador participó en la estafa contra la empresa crediticia, puede proceder a su despido sin responsabilidad patronal, sea que al trabajador únicamente le corresponde el pago de las vacaciones y aguinaldo proporcional.

No obstante, de conformidad con lo dispuesto en el inciso c) del artículo 21 de la Ley de Asociaciones Solidaristas, si un trabajador es despedido con justa causa, tendrá derecho a recibir el aporte acumulado, sus ahorros, más los rendimientos correspondientes.

En conclusión, si su patrono cuenta con pruebas suficientes para corroborar la participación de un trabajador en una estafa en su contra, puede proceder a su despido sin responsabilidad patronal.

Lo anterior, significa que el trabajador despedido tendrá derecho al pago de vacaciones y aguinaldo. Además, si se encuentra afiliado a la asociación solidarista de la empresa, tendrá derecho a recibir el aporte acumulado, sus ahorros, más los rendimientos correspondientes.

En caso de que el patrono y la asociación solidarista no cancelen el dinero que corresponde, el trabajador puede acudir a las oficinas del Departamento de Relaciones Laborales de este Ministerio, para gestionar el pago en sede administrativa o en su defecto, acudir a los tribunales de justicia.

Por último, dado que el cobro del dinero defraudado, únicamente puede efectuarse en vía penal, el trabajador no se encuentra obligado a firmar una letra de cambio por ese monto.

De Usted con toda consideración,

Licda. Adriana Benavides Víquez  
**ASESORA**

ABV/pcv.-  
cc: archivo.-