

Gestión N°DAJ-DAE-01365-13

Pronunciamiento N° DAJ-AE-010-2014  
21 de enero del 2014

Sra. Katherine Calderón.  
Hacienda Cartago S.A.

Estimada Señora:

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día 10 de mayo del año 2013, mediante la cual solicita nuestro criterio respecto de las siguientes consultas:

*1. Si un empleado Agrícola que labora en una finca se le hace entrega de una sierra, con las instrucciones necesarias para el buen uso de la misma y de su mantenimiento y esta persona no cumple con los mantenimientos ni usos necesarios y la devuelve en mal estado y sin reparar ¿Quién es la persona que debe responder por el arreglo de la sierra? ¿El jefe que se la entregó para su trabajo y en un buen estado o el empleado que no le dio el uso adecuado y la devolvió en mal estado?*

*2. Al Señor: Horacio Domínguez Mejía, empleado de Hacienda Cartago S.A. se le hace la entrega de un tanque de agua valorado en ¢500.000 para su instalación; y se le dice que va a poner dos peones mas capacitados para que lo pudieran colocar en el lugar correcto. El empleado dice que él lo puede colocar solo, que sabe como es y que no va a tener problemas. A los días nos llaman para darnos la sorpresa que el tanque se había caído y explotado. Sin reparación alguna. Se procede a llamar a la empresa donde se había comprado para ver si nos ayudaban con la garantía y la respuesta que obtuvimos fue: Señora por un caso de estos la garantía no cubre el tanque, ya que fue por culpa de un mal manejo a la hora de colocar el tanque. Mi pregunta a toda esa explicación es: ¿En este caso el empleado debe responder por dicho tanque que se le entregó nuevo y con todo lo necesario para la instalación?*

En primer lugar, consideramos procedente brindar las disculpas del caso por el atraso ocurrido en la evacuación de su consulta, la misma se debe a la enorme cantidad de consultas que se encuentra atendiendo ésta Asesoría Legal, en materia de derechos laborales.

### **SOBRE EL CASO CONCRETO.**

Se estima pertinente iniciar trayendo a colación que son obligaciones esenciales de todo trabajador, desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo; ejecutar

éste con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma, tiempo y lugar convenido; y restituir al patrono los materiales no usados y conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; es entendido que no serán responsables por el deterioro normal ni del que se ocasione por caso fortuito, fuerza mayor, mala calidad o defectuosa construcción, todo de conformidad con los incisos a), b) y c) del artículo 71 del Código de Trabajo.

Concordante con lo anterior, reviste de importancia mencionar que constituye una causa justa para el patrono para proceder con un despido sin responsabilidad patronal, cuando el trabajador cometa 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 trabajo; según lo dispuesto en el inciso d) del artículo 81 del Código de Trabajo.

Para los efectos de poder determinar si las obligaciones anteriormente transcritas, en lo fundamental, fueron incumplidas por el trabajador, el patrono si bien no está obligado a tener que seguirle un debido proceso disciplinario al trabajador, debe al menos tener garantía de que éste incurrió por negligencia, descuido, impericia, dolo o falta de diligencia con una actitud de desprecio hacia los bienes de la empresa y hacia las direcciones emanadas por parte del patrono, contraviniéndose de esta forma (artículo 19 del Código de Trabajo) e incumpliendo con su obligación de sujetarse a la autoridad del patrono ejecutando el servicio para el cual fue contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, según lo dispuesto en los incisos a) y b) del artículo 71 anteriormente aludido.

Teniéndose la garantía de que efectivamente el trabajador incurrió en falta a sus obligaciones y con ello le causó un perjuicio directo al patrono o bien le causó intencionalmente un daño material en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo, el patrono estaría facultado para proceder con el despido sin responsabilidad patronal.

Se estima pertinente resaltar en este punto, que en aquellos casos en donde la falta es demostrable pero no se infiere con claridad si la misma es suficiente para justificar el serio acto del despido sin responsabilidad patronal, el patrono con anterioridad a clasificar la falta como grave, puede proceder con la valoración de la gravedad de la misma, tomando como parámetros la “Gravedad Cualitativa<sup>1</sup>” y la “Gravedad Cuantitativa<sup>2</sup>”; salvo claro

---

<sup>1</sup> Dr. Víctor Manuel Ardón A. Antología. Despido por causas objetivas y disciplinarias. Pág. 360. “La gravedad cualitativa, encierra la expresión de una conducta irregular que es seria, trascendente y que de primer intento admite su calificación de grave. Ésta es una falta de entidad notable y suficiente, y que además es capaz de generar por sí sola el serio acto potestativo de desvinculación unilateral de la empresa. Se está en presencia de estas faltas en todos aquellos casos en que no sea posible, ni aún provisionalmente, la prosecución normal de la relación laboral.

<sup>2</sup> Dr. Víctor Manuel Ardón A. Antología. Despido por causas objetivas y disciplinarias. Pág. 361. “Estamos frente a casos de gravedad cuantitativa en las situaciones en que la falta a sancionar no es en sí misma grave. Vale decir, cuando la inconducta (sic) es leve o seria, pero sin llegar a la categoría de grave, y que necesariamente requiere la repetición – (o

está, que exista un instrumento de ordenación interna como lo es un Reglamento Interno de Trabajo, que regule las faltas, la gravedad de las mismas y además la escala de sanciones en cuanto a la reiteración de las faltas cometidas por el trabajador para efectos de sanción.

Atendiendo a la gravedad cualitativa, la falta cometida por si misma resulta trascendente de primer intento para admitir su calificación como grave, por lo que el patrono no estaría sujeto a plazos o a la reiteración de la falta para la imposición del serio acto del despido, ya que la causal cometida por si mismo lo justificaría.

A diferencia de ello, si la causa no fuere lo suficientemente grave en si misma como para proceder con un despido justificado, el patrono tendría que valorar la gravedad cuantitativa, lo cual induzca a que por la reiteración de la misma falta o bien de otras con una connotación leve o seria, se adquiriría la gravedad que exige la ley para justificar el acto del despido sin responsabilidad patronal.

El patrono, además de encontrar la facultad para poder llevar a cabo el serio acto del despido sin responsabilidad patronal; también se encuentra facultado durante la vigencia de la relación laboral, para satisfacerse de las deudas sobre las que se hubiere hecho acreedor, como consecuencia directa del perjuicio económico que le hubiere hecho sufrir el trabajador por la comisión de los delitos o faltas contra su propiedad en perjuicio directo de éste; por los daños materiales que intencionalmente se hubieren causado en las máquinas, herramientas, materias primas, productos y demás objetos relacionados en forma inmediata e indudable con el trabajo; así como por la falta de conservación del buen estado de los instrumentos y útiles que se le hubieren facilitado al trabajador para el trabajo.

El artículo 36 del Código de Trabajo, consagra que salvo lo dicho en el artículo 173, referente a las deudas adquiridas por el trabajador por concepto de anticipos de pago o por pagos hechos en exceso; las deudas que el trabajador hubiere contraído 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.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia dentro del análisis del tema de la deducción salarial, llegó a la determinación que con fundamento en lo dispuesto por el artículo 36 del Código de Trabajo, podría considerarse como posible sostener que las deudas surgidas podrían compensarse con los salarios a liquidar en el porcentaje en que éstos pudieran ser embargados.

No obstante a ello, estimó además que, el artículo 806 del Código Civil, aplicable a ésta materia según lo expresado en el artículo 15 del Código de Trabajo, establecía los requisitos para que pudiera operar la compensación, consistiendo en los siguientes

---

*de la comisión de otras faltas distintas igualmente leves o de gravedad media)- para que adquiriera la gravedad que exige la ley para justificar el serio acto del despido."*

términos: *“Tiene lugar la compensación cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y que por su propio derecho, siempre que ambas deudas sean líquidas y exigibles, y de cantidades de dinero o de cosas fungibles de la misma especie y calidad.”*<sup>3</sup>

Conforme a lo expuesto por la Sala Segunda y atendiendo a lo indicado en el numeral 806 del Código Civil, para que pudiera operar la compensación de los salarios en el porcentaje en que éstos pudieran ser embargados; según lo indicado en el artículo 36 del Código de Trabajo, debe mediar esa reciprocidad entre ser acreedores y deudores, así como la equivalencia de encontrarse las deudas líquidas y exigibles; lo cual de no llegarse a dar no da pie para que resulte aplicable la figura de la compensación en este sentido.

El artículo 36 de referencia, además de la compensación, contempla otra forma en como el patrono puede garantizarse el pago de las deudas adquiridas por el trabajador para con éste durante la vigencia del contrato, la cual consiste en la figura de la amortización; figura la cual si bien deviene del ámbito económico – contable; resulta de aplicación en la materia laboral por referencia del mismo artículo 36, comprendiendo ésta el proceso financiero mediante el cual se extingue, gradualmente, una deuda por medio de pagos periódicos, que pueden ser iguales o diferentes; sirviendo cada pago o cuota que se entrega para pagar los intereses y reducir el importe de la deuda adquirida.

Con fundamento en dicha disposición, se puede presumir que la figura de la amortización resulta de mayor aplicación en los casos en donde el trabajador ha adquirido una deuda para con su patrono, ya que ésta permite en los términos del artículo 36 del Código de Trabajo, que la deuda adquirida se reduzca de forma gradual por medio de pagos periódicos en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios, teniéndose así una forma de poder pagar intereses y de reducir el importe de la deuda adquirida.

Habiéndose dictado un marco general en cuanto a las obligaciones y responsabilidades del trabajador en cuanto a la utilización, restitución o devolución y conservación de los bienes de la empresa y el respeto hacia las direcciones emanadas del patrono; procederemos a referirnos de manera puntual a cada una de las consultas formuladas.

Se estima pertinente mencionar dentro de lo que refiere al primero de los casos, que si bien se hace alusión a que al trabajador se le entregó una sierra con las instrucciones necesarias para el buen uso de la misma y de su mantenimiento; lo cierto del caso es que por instrucciones pueden entenderse las contenidas en el manual de usuario, o bien las direcciones emanadas del patrono en cuanto a la forma de ejecutar el servicio contratado, expresión esta de su poder de dirección y de mando; lo cual dista de la correcta capacitación y entrenamiento que debe de otorgársele al trabajador para los efectos de acreditar que éste ostenta el pleno conocimiento respecto de la utilización, manipulación y conservación del bien que se le ha otorgado como herramienta de trabajo.

---

<sup>3</sup> Resolución 2000-00938, de las diez horas, del diez de noviembre del año dos mil.

Partiendo de lo anterior; debemos de indicar que para los efectos de dar respuesta a las consultas formuladas referentes a: *¿Quién es la persona que debe responder por el arreglo de la sierra? ¿El jefe que se la entregó para su trabajo y en buen estado o el empleado que no le dio el uso adecuado y la devolvió en mal estado?*; debemos de remitirnos al aspecto de la capacitación y conocimientos impartidos por parte del patrono al trabajador en cuanto al uso y mantenimiento de la sierra otorgada como instrumento de trabajo; ya que este es el pilar que permitirá determinar si efectivamente existió un mal proceder por parte del trabajador, o si bien se estuvo ante una falta de conocimiento en cuanto a la utilización y conservación del bien otorgado como herramienta de trabajo, por la carencia de una adecuada capacitación o adiestramiento hacia el trabajador para ello por parte del patrono.

De tenerse por acreditado que efectivamente al trabajador se le brindó la capacitación debida para que éste pudiera aprender y entender acerca de cómo utilizar y darle el mantenimiento debido a la sierra otorgada como herramienta de trabajo, y aún y a pesar de ello, el trabajador incurrió en dejarla en mal estado por un mal uso y mantenimiento; se podría proceder a achacarle una responsabilidad disciplinaria al trabajador por infracción a su obligación de conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se les faciliten para el trabajo; pudiendo proceder el patrono además a compensar o amortizar la deuda adquirida por el trabajador para con éste de la forma indicada en los artículos 36 y 172 del Código de Trabajo.

Asimismo, si el patrono llegare a comprobar que el daño causado a la sierra fue provocado de forma intencional por parte del trabajador por motivo de una actitud de desprecio hacia los bienes de la empresa y hacia las direcciones emanadas por parte del patrono; podría proceder con un despido sin responsabilidad patronal de conformidad con lo enunciado en el inciso d) del artículo 81 del Código de Trabajo, adquiriendo además la facultad para cobrarle al trabajador en la vía judicial dentro del mes que iniciaría a partir del día en que finaliza la relación laboral, la deuda adquirida por éste respecto del daño causado al bien otorgado como herramienta de trabajo.

Si por el contrario, no se llegare a acreditar que al trabajador se le brindó la capacitación debida la responsabilidad sería del patrono, ya que éste era el llamado para capacitar o adiestrar a sus trabajadores en cuanto al uso y mantenimiento de las herramientas de trabajo que les otorga.

Por último y dentro de lo que concierne al segundo de los casos, debemos de indicar que si en el tanto éste trabajador por su mera conveniencia y voluntad dispuso que podía instalar el tanque de agua solo, aún y a pesar de que el patrono le indicó que pondría a dos peones más capacitados para colocarlo en el lugar correcto, resultando que el tanque por un mal manejo a la hora de instalarlo se calló y se explotó, la responsabilidad sobre el daño causado al material entregado por parte del patrono lo sería del trabajador por razón de su negligencia, descuido, impericia o falta de diligencia así como por su falta de atención hacia las direcciones emanadas por parte del patrono, contraviniéndose de esta forma el

artículo 19 del Código de Trabajo e incumpliendo con su obligación de sujetarse a la autoridad del patrono ejecutando el servicio para el cual fue contratado con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, según lo dispuesto en los incisos a) y b) del artículo 71 anteriormente aludido; lo cual lo hace merecedor de una sanción disciplinaria, así como que el patrono pudiera cobrarle la deuda adquirida de la forma indicada en los artículos 36 y 172 del Código de Trabajo.

Es importante reiterar que las normas transcritas permiten preveer, que todo trabajador se encuentra en la obligación de ejecutar el trabajo según la dirección que el patrono le indique, debiendo este de realizar el mismo con el cuidado y esmero apropiados en aras de conservar en buen estado los instrumentos y útiles que se le faciliten para el trabajo y con ello evitar incurrir en faltas graves que puedan ser causales para un despido sin responsabilidad patronal, por los daños materiales que se pudieren ocasionar de forma intencional a las herramientas, materiales o demás objetos relacionados con el trabajo.

Asimismo, es procedente advertir que todo patrono con antelación a atribuir una responsabilidad disciplinaria y económica a sus trabajadores, debe de tener por acreditado que la presunta falta fue cometida por estos.

Cordialmente,

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
Jefa

RPM./lsr  
Ampo15 y 17