

DAJ-AE-041-13
13 de marzo del 2013

Señor.
Alexander Martín Vega Pereira.
Representante Judicial y Extrajudicial.
Consortio de Transportes Cooperativos METROCOOP R.L.

Presente.

Estimado Señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día 20 de noviembre del año 2012, mediante la cual solicita nuestro criterio jurídico para saber cómo se debe proceder ante la existencia de faltantes de dinero de los conductores de autobuses, para lo cual enumeran una serie de interrogantes, que se analizarán más adelante cada una por aparte y en el mismo orden de presentación.

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.

Para un mejor abordaje de sus preguntas, procederemos a desarrollar de manera general los temas atinentes a la: *“Ilegitimación de las deducciones del salario, derivado de los faltantes de dinero producto del cobro del pasaje de autobús”, “Sobre las formas de garantizarse una deuda adquirida por el trabajador para con el patrono durante la vigencia del contrato de trabajo, (Caso de los chóferes de autobús.)” y, “Aspectos generales sobre la “falta grave” que contempla el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo.”*

- **Sobre la ilegitimación de las deducciones del salario, derivado de los faltantes de dinero producto del cobro del pasaje de autobús.**

Se considera procedente con antelación a referirnos de manera puntal a cada una de sus consultas, traer a colación algunas de las resoluciones emitidas por parte de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, mediante las cuales se reconoció que las deducciones del salario derivados de los faltantes de dinero producto del cobro del pasaje de autobús son ilegales.

En tal sentido la Sala Segunda en su Resolución 2001-00743, de las diez horas veinte minutos del doce de diciembre del año dos mil uno, dispuso lo siguiente:

“En lo que se refiere al fallo del Ad-quem, sí procede analizar el punto referente a esos salarios que le fueron rebajados al actor, y cuyo reintegro se ordenó. Indica el recurrente que, los autobuses como el operado por el actor tenían un contador electrónico, que registraba el ingreso de personas. De esa forma se verificaba, cuánto dinero debía entregar, cada chofer, al final de la jornada. Con frecuencia ocurrió que, al entregar el actor, menos dinero del que le correspondía, de acuerdo con lo registrado por el contador electrónico, el supuesto faltante le era rebajado de su propio salario. Según alega la parte demandada, ello se justificaba plenamente al ser, el actor, el único responsable de ese dinero y, a la vez, el único que lo manipulaba. Ahora bien, esta Sala, al igual que el Tribunal, no comparte ese criterio. El que se achaque a un trabajador, la sustracción de parte del dinero que tiene bajo su custodia, es un hecho grave, que bien amerita una posible sanción disciplinaria y que, incluso puede dar lugar a un despido; mas, no es admisible, en tal caso, la práctica ilegal de rebajarle su salario. La carga de la prueba, de demostrar las supuestas faltas, en que habría incurrido el actor, pesaba sobre la empresa demandada. Esta se valió de un contador electrónico, cuya credibilidad rebatió el actor, mediante la prueba testimonial que aportó. Según lo expresaron los distintos deponentes, los contadores electrónicos no eran un medio por el cual, objetivamente, se pudiera constatar, sin ninguna duda, una actuación indebida del actor. ... Todos los testigos dan fe de las rebajas, que constituían una costumbre ilegítima, en la empresa. Unos refieren que se hacían de forma automática, cuando el dinero entregado era menor a las marcas correspondientes, todas las semanas (Arguedas Sánchez, Ramírez Porras, Canales

Herrera y Carrillo Angulo); y, solamente uno de ellos, alude a una práctica, que consistía en la firma de vales: “siempre me ha pasado que cuando me presentan el vale porque las marcas no coincidieron con el dinero que entregue, ya yo sabía que eso era lo que debía porque me lo había adelantado... La práctica de los vales siempre ha existido” (testimonio de Ruiz Méndez). En ese caso particular, las rebajas se hacían previa firma de un vale, por parte del trabajador.

...

De lo analizado se concluye que, la parte patronal, no utilizó las posibilidades que brinda el ordenamiento, para la protección del derecho suyo, que consideró infringido. Por el contrario, la práctica de las sucesivas rebajas al salario del actor, dejó a éste en clara indefensión; y, entonces su derecho debe ser restañado.”¹

En igual sentido, pero ya en una jurisprudencia más reciente, la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, resolvió en su Resolución 2011-000387, de las once horas del cuatro de mayo de dos mil once, que:

“Tal y como se expresó en ese antecedente, es evidente que la parte patronal incurrió en serios abusos en perjuicio de sus trabajadores –incluido el accionante- al proceder ilegalmente a rebajar de sus salarios las diferencias que se presentaran en el monto del dinero recaudado por día según las marcas en el sistema de barras instalado en el autobús que conducía, así como, cuando era víctima de un asalto.”²

Partiendo de lo dispuesto por la Sala Segunda en las resoluciones transcritas, se puede inferir con claridad que las deducciones del salario derivados de los faltantes de dinero producto del cobro del pasaje de autobús revisten en ser ilegales y éstas no constituyen una de las posibilidades que brinda nuestro ordenamiento jurídico para garantizarse el pago de una deuda adquirida por parte del trabajador frente a su empleador.

¹ Res: 2001-00743. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas veinte minutos del doce de diciembre del año dos mil uno.

² Res: 2011-000387. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las once horas del cuatro de mayo de dos mil once.

Asimismo, las resoluciones de cita dejan provisto de claridad que el empleador no puede proceder con los rebajos de salario para garantizarse una deuda, aún cuando se trate de actuaciones como la de “*sustracción*”, la cual puede clasificarse como dolosa o culposa, y puede resultar en una causa justa y grave para proceder con una sanción disciplinaria o un despido sin responsabilidad patronal; o bien que se trate de hechos como “*asaltos al trabajador*”, que provoquen como resultado una diferencia entre el monto del dinero recaudado y el dinero a recaudar por día. (*En este sentido se puede apreciar la Resolución 2006-00868, de las nueve horas cincuenta y cinco minutos del doce de setiembre del dos mil seis emitida por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia.*)

- **Sobre las formas de garantizarse una deuda adquirida por el trabajador para con el patrono durante la vigencia del contrato de trabajo o con anterioridad a éste. (Caso de los chóferes de autobús).**

Así como ha quedado prescrito en el punto anterior, las deducciones del salario derivado de los faltantes de dinero producto del cobro del pasaje de autobús, resultan ilegales dado que éste tipo de rebajos no se encuentran autorizados por la ley.

Partiendo de ello, se considera procedente analizar si los artículos 173 y 36 del Código de Trabajo, constituyen las posibilidades que brinda nuestro ordenamiento jurídico laboral, para la protección del derecho de los patronos, ante faltantes de dinero producto del cobro del pasaje de autobús.

La Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, dentro del estudio relacionado con la aplicación del artículo 173 del Código de Trabajo como medio para garantizarse el pago de una deuda, producto del faltante de dinero derivado del cobro del pasaje de autobús, estimó que:

“Ahora bien, el párrafo segundo del numeral 173 del Código de Trabajo, dispone: “Las deudas que el trabajador contraiga con el patrono por concepto de anticipos o por pagos hechos en exceso se amortizarán durante la vigencia del contrato en un mínimo

de cuatro períodos de pago y no devengarán intereses. Es entendido que al terminar el contrato el patrono podrá hacer la liquidación definitiva que proceda.”. Del anterior párrafo resulta claro que, las deudas a las que hace referencia la norma son aquellas que provienen de anticipos o de pagos hechos en exceso y no por otro concepto, como es el caso presente, derivado de los faltantes de dinero producto del cobro del pasaje de autobús, que le atribuye la empleadora al actor. Estos rebajos hechos, bajo el rubro “otras deducciones”, no podían ser cobrados en la forma en que lo hizo el patrono, durante la vigencia del contrato, toda vez que ni el supuesto de hecho que las sustentó, y mucho menos el procedimiento seguido encuentran respaldo jurídico en el numeral de anterior cita. (Ver en igual sentido los Votos de esta Sala Nos. 376, de las 10:30 horas del 10 de noviembre de 1995; 151, de las 15:20 horas del 2 de junio de 1999 y; 145, de las 10:00 horas del 28 de febrero del 2001).³

En tal sentido, y con base en la resolución de cita, se puede apreciar que las deudas a las que hace referencia el párrafo segundo del artículo 173 del Código de Trabajo, son aquellas que provienen de los anticipos o pagos hechos en exceso y no por otro concepto; por lo tanto éste numeral no encuadra como una de las posibilidades que brinda nuestro ordenamiento, para la protección del derecho de los patronos, que consideran infringido por motivo de los faltantes de dinero producto del cobro del pasaje de autobús; ni por su parte constituye una justificación jurídica para que se proceda con el rebajo de los salarios del trabajador ante dicho tipo de faltante.

Ahora bien, 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 sostenerse que las deudas surgidas podrían compensarse con los salarios a liquidar, en el porcentaje en que éstos pudieran ser embargados.

No obstante, 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

³ Res: 2002-00448. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas diez minutos del seis de setiembre del año dos mil dos.

podiera operar la compensación, consistiendo en los siguientes 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.”*

En tal sentido, la Sala de referencia resolvió en su Resolución 2000-00938, de las diez horas, del diez de noviembre del año dos mil, lo siguiente:

“Para el caso, interesa relacionar lo anterior con el numeral 36, el cual dispone que 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 salarios. Con fundamento en dicha disposición, es posible sostener que, la posible deuda..., en el caso concreto podría compensarse con los salarios a liquidar en el porcentaje en que éstos pueden ser embargados. No obstante, el artículo 806 del Código Civil, aplicable a esta materia según lo expresado en el artículo 15 del Código de Trabajo, establece los requisitos para que pueda operar una compensación, en los siguientes 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.” (Énfasis agregado).”⁴

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.

⁴ Res: 2000-00938. SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. San José, a las diez horas del diez de noviembre del año dos mil.

Lo anterior, conlleva a considerar que la figura de la compensación establecida en el artículo 36 del Código de Trabajo, no resulta el medio idóneo en todos los casos para garantizarse una deuda adquirida por el trabajador de frente a su patrono por motivo de un faltante de dinero producto del cobro de autobús, ya que para que opere la compensación se requeriría contar de previo con los requisitos necesarios para que proceda la figura de la compensación de otro modo la misma no resultaría aplicable.

A pesar de lo anterior, resulta de importancia traer a colación que el artículo 36 del Código de Trabajo contempla además de la compensación, 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; 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.

- **Aspectos generales sobre la “falta grave” que contempla el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo.**

En aras de ilustrar lo relativo a la justa causa de despido contenida en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo relativa a: *“Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las*

obligaciones que le imponga el contrato de trabajo”, nos permitiremos hacer acotación a lo contemplado en la Antología “Despido por causas objetivas y disciplinarias” del Dr. Víctor Manuel Ardón A; en la cual además de analizarse de manera expresa el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, se hace alusión dentro de los principios especiales que rigen el despido justificado, al principio de proporcionalidad, el cual comprende en si mismo la gravedad cualitativa y la gravedad cuantitativa.

“Si se quisiera ver en el despido disciplinario individual y causado del artículo 81, una resolución del contrato a semejanza de la que reconocen las obligaciones recíprocas del Derecho común, la justa causa tendría que equivaler como lo apunta la doctrina a “un incumplimiento contractual, culpable y grave del trabajador”.

Si se estimare por mera eventualidad que algunas de esas causas son extracontractuales o extralaborales y, por ende, que el despido no es exclusivamente un acto resolutorio por incumplimiento, preciso sería, entonces, conectarlo con la doctrina del “despido-sanción” y fundarlo en falta grave del trabajador.

Si menester fuera, finalmente, aludir a otras posiciones científicas relacionadas a su naturaleza jurídica, por imperativo insoslayable tendría que convenirse, de idéntica forma, que la causa de despido, en tanto “justa”, debe ser de entidad notable y suficiente, capaz de generar en equitativo equilibrio y correspondencia, el serio acto potestativo de desvinculación unilateral del empleador. En otros términos expresado, debe configurarse por medio de un hecho, acto o conducta especialmente trascendente; identificarse con lo que podríamos llamar un “motivo importante”, aunque no en la amplia noción del derecho alemán, en suma, para utilizar una terminología más familiar a nuestras leyes y jurisprudencia, constituir “Falta Grave”. Precisar las conductas que adquieren la categoría de falta grave, como lo expresamos supra, es cuestión que depende de las circunstancias y particularidades de hecho que en cada especie concurren y evaluarlas es labor que queda librada a la discreción de los Tribunales.

Indudablemente, son muchos los factores objetivos y subjetivos que juegan un rol

importante en la calificación de la falta grave. Con frecuencia tiene que atenderse: el tipo de contrato de trabajo, la índole del cargo, la jerarquía y el deber del empleado, la especialidad laboral y el uso de ciertas clases de materia primas, el grado de confianza, orden y moralidad y las razones de disciplina, y obediencia que demanden las funciones, el acatamiento a disposiciones legales inherentes a éstas, el riesgo en potencia – no necesariamente en efectivo – que pueda llegar a lesionar el prestigio, la seriedad o la solvencia moral de la empresa, para no citar el económico; la antigüedad en la prestación de los servicios, los antecedentes disciplinarios del empleado, etc.

Sin perjuicio de perfilar Infra algunos más, por ahora podemos sintetizar con el Tribunal Supremo de España diciendo que, en general, “para la adecuada calificación de los actos especificados legalmente como circunstancias infractoras de la normal relación laboral, capaces de justificar sanciones unilaterales hasta su extinción por el despido, han de analizarse aquellas en su realidad, momento y efectos, con observación del trabajo a que afecten y de la personalidad a quien se imputen; en concreto, tendrán que verse humanamente individualizados los hechos para lograr consecuencias bien adaptadas a su propia naturaleza y correcta estimación.”⁵

Aunado a ello, y dentro de los principios especiales que rigen el despido justificado, encontramos dentro del principio de proporcionalidad, lo referente a la gravedad cualitativa y a la gravedad cuantitativa.

“Determina este principio que, entre el hecho infractor (falta) y la medida disciplinaria, siempre debe darse una correlación de entidad, es necesario que se dé una ecuación de equilibrio. En suma, es menester que opere una equitativa correspondencia entre la gravedad de la falta y la magnitud de la sanción. Por consiguiente para una infracción leve, la sanción debe ser leve. Y si a causa de ella se aplicare una suspensión o el despido, obviamente serían medidas disciplinarias jurídicamente improcedentes. Empero, si la falta es grave, el despido –que es la sanción máxima- sí resultaría legal.

Es con el conocimiento de este principio que encontramos la explicación de que se

⁵ Dr. Víctor Manuel Ardón A. Antología. Despido por causas objetivas y disciplinarias. Págs. 394, 395, 396 y 397.

exija “gravedad” en el incumplimiento del trabajador, para que sea admisible el despido justificado. Pero lo relevante radica en que el principio nos permite dimensionar la gravedad de las faltas y, por ello mismo, nos posibilita distinguir las nociones de gravedad cualitativa y gravedad cuantitativa, conceptos que se manejan con regularidad sin reflexionarse mucho en torno a ellos.

La falta de 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.

Precisar, pues, cuáles son las conductas que adquieren la categoría de falta grave, es cuestión que depende de las circunstancias y particularidades de hecho que en cada especie concurren, y evaluarlas es labor que queda librada a la discreción de los Tribunales.

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 sería, pero sin llegar a la categoría de grave, y que necesariamente requiere la repetición – (o de la comisión de otras faltas distintas igualmente leves o de gravedad media)- para que adquiera la gravedad que exige la ley para justificar el serio acto del despido.

Es de interés observar que, salvo las excepciones establecidas en el Código de Trabajo, en el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa y en los instrumentos de negociación colectiva, la regla general para computar la repetición es la de tres meses.

Precisamente, a éste tipo de gravedad refirió la Sala de Casación en sentencia en la que manifestó:

“... lo cual demuestra, que efectivamente los actores incurrieron en la falta grave que les atribuye el fallo de mérito, pues aún admitiendo la doctrina que se cita en el recurso, de que la causa alegada debe ser contemporánea con el despido; en el caso de autos, la falta se produjo en cada uno de los últimos tres meses a que se ha hecho referencia, lo que hace ver la reiteración de la misma, con la consiguiente agravación del hecho”.⁶

- **Sobre el caso concreto.**

Analizados los temas referentes a la ilegitimación de las deducciones del salario, derivado de los faltantes de dinero producto del cobro del pasaje de autobús y sobre las formas de garantizarse una deuda adquirida por el trabajador para con el patrono durante la vigencia del contrato de trabajo, (Caso de los chóferes de autobús.); procederemos a referirnos de manera puntual a las preguntas formuladas.

- 1. ¿Cuándo la recaudación de los montos correspondientes a los pasajes, que se cobran en las unidades de transporte autobusero, es alterada por el trabajador, utilizando dichas sumas de dinero para uso personal, cuál es el procedimiento acorde con la normativa legal vigente, que se debe aplicar, para recuperar los dineros y cuál sanción debe aplicarse al trabajador?***

RI/- Sobre el particular, es procedente aclarar en primer término que nuestro ordenamiento jurídico laboral no prevé norma alguna en donde se disponga de un procedimiento como tal, para que el patrono pueda satisfacerse las posibles deudas que haya adquirido un trabajador suyo por motivo de la utilización de sumas de dinero para uso personal derivadas de los cobros del pasaje de autobús.

⁶ Dr. Víctor Manuel Ardón A. Antología. Despido por causas objetivas y disciplinarias. Págs. 359, 360, 361 y 362.

Sin embargo de la ausencia de un procedimiento para tales efectos, nuestro ordenamiento jurídico laboral, a partir del artículo 36 del Código de Trabajo, establece dos mecanismos mediante los cuales un patrono podría satisfacerse una deuda adquirida por un trabajador durante la vigencia del contrato o con anterioridad a éste; lo cual se da a través de las figuras de la compensación y de la amortización.

Bajo los efectos del presente análisis es de nuestra consideración, que la forma en como el patrono podría garantizarse una deuda proveniente de un faltante de dinero producto del cobro del pasaje de autobús, debidamente comprobado al trabajador, lo sería a través de la figura de la amortización; debido a que ésta permite que la deuda adquirida se reduzca de forma gradual por medio de pagos periódicos hechos por el trabajador 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, cumpliéndose así con lo indicado en el artículo 36 del Código de Trabajo.

En lo que concierne a cuál sanción es la que debe de imponer el patrono ante éstos supuestos, debemos de indicar que la potestad disciplinaria es una potestad atribuida únicamente al patrono, por lo tanto éste es quien decide cual será la sanción a imponer ante tales actos, pero a pesar de ello, es de importancia tomar en consideración siempre la gravedad de la falta, tanto en su sentido cualitativo como cuantitativo, así como los presupuestos establecidos en nuestro ordenamiento jurídico a través de los artículos 81 y concordantes 71 y 72, todos del Código de Trabajo, para efectos de valorar bajo el principio de proporcionalidad cual es la sanción acorde con la falta a imponer.

De ahí que debamos de indicar por ejemplo que si valorada la falta por parte del patrono, se llegare a determinar que efectivamente el trabajador incurrió en violación a sus obligaciones al no haber observado buenas costumbres durante sus horas de trabajo, éste podría llegar a ser sancionado; pudiendo aún más, llegar a ser despedido sin responsabilidad patronal, si por motivo de la gravedad de la falta éste incurrió en un delito o falta en contra de la propiedad de

su patrono provocándole con ello un perjuicio directo a éste, de conformidad con lo enunciado en el inciso d) del artículo 81 del Código de Trabajo.

2. ¿En el caso de que los faltantes de dinero de la recaudación del pasaje de autobús constituya una falta, cuántas veces debe amonestarse al trabajador para que se constituya una falta grave de acuerdo a lo estipulado en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo?

R/- Bajo el supuesto de que los faltantes de dinero de la recaudación del pasaje de autobús constituyeran una falta y ante el hecho de la inexistencia de un instrumento de ordenación interna como lo es un Reglamento Interno de Trabajo en donde además de regular la falta se dispusiere la sanción a aplicar; el patrono con anterioridad a clasificar la falta como grave para efectos de la ejecución de un despido sin responsabilidad patronal fundamentado en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, tendría que valorar la gravedad de la misma, tomando como parámetros la “Gravedad Cualitativa” y la “Gravedad Cuantitativa”.

Lo anterior, se debe a que si atendiendo a la gravedad cualitativa la falta cometida por si misma resulta trascendente de primer intento para admitir su calificación como grave, 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 en el tanto 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 durante el término de los últimos tres meses, se adquiere la gravedad que exige la ley para justificar el serio acto del despido sin responsabilidad patronal.

De ahí que debemos de indicar de forma concreta que si la falta por si misma y por motivo de la gravedad cualitativa es causal para un despido sin responsabilidad patronal fundamentado en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, el patrono no tendría necesidad de esperar la

reiteración de la falta para que ésta se convierta en grave ya que por si misma lo es y con ello se justifica el despido; pero si por el contrario, la falta cometida se puede considerar como leve o seria, pero no grave, el patrono para poder proceder con el despido sin responsabilidad patronal fundamentado en el inciso l) del artículo aludido, tendrá que tomar en consideración la reiteración de la falta y su correlativa sanción durante el término de los últimos tres meses anteriores a la aplicación del serio acto del despido.

- 3. ¿Cuál es el procedimiento, de acuerdo a la normativa vigente, y con fundamento en los principios que rigen el debido proceso constitucional y la protección a los derechos de los patronos y trabajadores, que debe utilizar el patrono a efectos de recibir la recaudación de dinero diaria con faltantes o completa y poner en conocimiento del trabajador la suma entregada y si existe faltantes o no?**

R/- Es procedente referir que nuestro ordenamiento jurídico laboral no contempla norma alguna en donde se disponga un procedimiento en como los patronos deban de recibir la recaudación de dinero diaria con faltantes o completa; así como la forma de dar en conocimiento al trabajador de la suma entregada y si en ésta existían faltantes o no; por lo tanto, dicha disposición queda reservada meramente a la potestad patronal de auto reglamentarse o de darse sus propios mecanismos de ordenación y de control interno.

- 4. ¿En el caso de que los chóferes de autobús no quieran firmar el recibo que se les entrega donde se estipula el conteo de pasajeros y el faltante o no de dinero de la recaudación del pasaje de autobús constituya una falta, cuántas veces debe amonestarse al trabajador para que se constituya en una falta grave de acuerdo a lo estipulado en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo?**

R/- Bajo el supuesto de que la negativa de los chóferes de autobús de firmar el recibo en donde se estipula el conteo de pasajeros y el faltante o no de dinero correspondiente a la recaudación del pasaje de autobús, constituyera una falta y ante el hecho de la inexistencia de un

instrumento de ordenación interna, como lo es un Reglamento Interno de Trabajo, en donde además de regular la falta se dispusiere la sanción a aplicar; debemos de indicar que al igual que como se indicó en la respuesta número 2, el patrono con anterioridad a clasificar la falta como grave, para efectos de la ejecución de un despido sin responsabilidad patronal, fundamentado en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, tendría que valorar la gravedad de la misma, tomando como parámetros la “Gravedad Cualitativa” y la “Gravedad Cuantitativa”.

De ahí, que debemos de reiterar que si la falta por si misma y por motivo de la gravedad cualitativa es causal para un despido sin responsabilidad patronal, fundamentado en el inciso l) del artículo 81 del Código de Trabajo, el patrono no tendría necesidad de esperar la reiteración de la falta para que ésta se convierta en grave ya que por si misma lo es y con ello se justifica el despido; pero si por el contrario, la falta cometida se puede considerar como leve o seria, pero no grave, el patrono para poder proceder con el despido sin responsabilidad patronal fundamentado en el inciso l) del artículo aludido, tendrá que tomar en consideración la reiteración de la falta y su correlativa sanción durante el término de los últimos tres meses anteriores a la aplicación del serio acto del despido.

5. ¿Cuál es el procedimiento, de acuerdo a la normativa vigente, que debe utilizar el patrono a efectos de sancionar a los trabajadores que burlan los controles de lectura de cédulas de los adultos mayores, con el fin de beneficiarse con la recaudación?

R/- Respecto de la presente consulta, se debe de aclarar en primer término que nuestro ordenamiento jurídico laboral no contempla norma alguna que disponga la forma de proceder o el procedimiento a seguir por parte del patrono para sancionar a los trabajadores que burlan los controles de lectura de cédulas de los adultos mayores, con el fin de beneficiarse con la recaudación.

A pesar de ello, es importante de recordar que los incisos a), b) y d) del artículo 71 del Código de Trabajo, consagran como obligaciones de todos los trabajadores, el desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o sus representantes a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo; debiendo estos ejecutar la labor contratada con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, y en la forma, tiempo y lugar convenidos, debiendo por su parte observar buenas costumbres durante sus horas de trabajo.

De conformidad con lo anterior, debemos de referir entonces que si en el tanto un trabajador se encuentra cometiendo actos que implican violación a las obligaciones que consagra el artículo 71 del Código de Trabajo, como lo podría ser por ejemplo el *“burlar los controles de lectura de cédulas de los adultos mayores, con el fin de beneficiarse con la recaudación”*, éste podría ser sancionado por las vías que permite nuestro ordenamiento jurídico, sean éstas la sanción verbal o escrita o bien el despido, dependiendo de la gravedad de la falta.

Por otra parte, debemos de indicar que para los efectos de llegar a clasificar dicha falta como grave, el patrono tendría que valorar la gravedad cuantitativa y la gravedad cualitativa del acto, para con ello determinar si la causal por si misma justifica el acto del despido, o bien si se requiera de una reiteración de la falta durante tres meses para con ello constituirlo como grave y así justificar el serio acto del despido.

- 6. *¿Puede el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, de acuerdo a sus potestades otorgadas por ley, certificar que las barras electrónicas, equipos de conteo de pasajeros y lectores de cédulas de adulto mayor, que se utilizan para el conteo de pasajeros en los autobuses, se encuentran en buen estado y cumplen con el fin para el cual fueron creados? Al respecto se tiene conocimiento de que en años anteriores dichos equipos fueron debidamente certificados por el Departamento de Medicina e Higiene y por la Dirección Nacional de Inspección del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, para tales efectos se debe hacer referencia al DMT-***

385-00 del 14 de abril del 2000, firmado por el entonces Ministro de Trabajo Víctor Morales Mora.

R/- Al respecto, es importante iniciar aclarando que ésta Cartera Ministerial no tiene atribuida dentro de sus competencias emitir certificaciones sobre el estado de funcionamiento de las barras electrónicas, equipos de conteo de pasajeros y lectores de cédulas de adulto mayor, que se utilizan para el conteo de pasajeros en los autobuses.

Asimismo, resulta de importancia aclarar que el Oficio DMT-385-00 no ostenta el carácter de certificación, sino que el mismo refiere a un Oficio de contestación respecto de la nota CEASA-092-00, de fecha 24 de marzo del año 2000, dirigido al señor Roberto Corella F., Gerente General de Control Electrónico Automotor.

En tal sentido debe resaltarse que del oficio en cuestión, no se desprende que éste haya sido emitido para determinar que las barras electrónicas que se utilizan en los autobuses estuvieran en buen estado y que las mismas cumplieran con el fin para el cual fueron creadas; sino que por el contrario, el mismo lo que indica es que del análisis hecho, que incluyó revisión de documentación, así como inspección de campo en las diversas modalidades de dicho equipo, (tales como falso ingreso, bloqueo, ingreso por la puerta trasera), se demostró que los equipos mencionados no causaban perjuicios laborales a los conductores; lo cual dista mucho de la interpretación que se le quiere dar a dicho oficio, ya que el mismo en ningún momento dispone que certifica el buen estado de los equipos utilizados, ni por su parte éste hace referencia respecto de si los mismos cumplen con el fin para el cual fueron creados.

7. De no ser el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el encargado de llevar a cabo dicha certificación, ¿Cuál es el ente público que debe realizarla a efectos de poder contar con un instrumento idóneo que permita la adecuada protección de los intereses tanto de los patronos como de los trabajadores?

R/- Sobre el particular, es procedente referirle que las entidades públicas que podrían tener algún tipo de relación con lo solicitado serían el Ministerio de Obras Públicas y Transportes a través del Consejo de Transporte Público o bien la Autoridad Presupuestaria, debido a la especificidad de la materia de transporte público de personas, consideración la cual no está de más referir, no significa que éstas sean las encargadas para ello; pero se podría consultar con las mismas en aras de constatar si éstas emiten algún tipo de certificación como el requerido.

8. *¿Puede una empresa privada certificar que los equipos de conteo de pasajeros, barras electrónicas y equipo de lectura de cédulas de adultos mayores, se encuentran en perfecto estado con el fin de contar con un instrumento técnico para seguridad de los trabajadores y del patrono?*

R/- En lo que concierne a la presente presumimos que efectivamente una empresa privada podría certificar el estado de los equipos de conteo de pasajeros, barras electrónicas y equipo de lectura de cédulas de adultos mayores, con el afán de garantizar que el equipo instalado se encuentra en las condiciones óptimas de funcionalidad, pero tampoco podemos dar certeza de dicha presunción. Aunado a ello, es de nuestra consideración que la empresa mayormente competente para realizar dicha labor de certificación podría ser la empresa que creo o instaló los sistemas, ya que ésta sería la que podría determinar si el producto ofrecido o instalado se encuentra en las condiciones óptimas de funcionalidad.

9. *¿Cada cuanto tiempo debe procederse a la renovación de la certificación de los equipos mencionados?*

R/- Para dar respuesta a la presente consulta, debemos remitirnos a la respuesta anterior, dado que el tiempo que podría transcurrir para procederse con la renovación de la certificación de los equipos de conteo de pasajeros, barras electrónicas y equipo de lectura de cédulas de adultos mayores, solo podría ser determinable por la misma empresa que los creó o instaló o bien por la empresa certificante, ya que ésta es la que podría disponer cada cuanto tiempo se tiene que

revisar el equipo, para garantizar que se encuentra en las condiciones óptimas de funcionamiento.

Cordialmente,

Lic. Roberto Pacheco Muñoz.

Asesor.

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez.

Jefe.

RPM./Isr
Ampo.15, 17 y 21