



Jurisprudencia sobre rebajos salariales a trabajadores

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Salario (Derechos Laborales).
Palabras Clave: Rebaja de Salario, MEP, Error en pago de subsidio, Chofer de bus.	
Sentencias: Sala Const.: 10967-2010, 14773-2006, 16570-2005. Sala Segunda: 1152-2013, 130-2014, 1498-2010, 1031-2010, 546-2009, 849-2007, 857-2007, 868-2006, 743-2001. Trib. Trabajo Sec III: 213-2007.	
Fuentes: Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 10/09/2014.

El presente documento contiene jurisprudencia sobre las deducciones salariales ilegales que sufren los trabajadores costarricenses, se cita jurisprudencia de la Sala Constitucional, de la Sala Segunda y del Tribunal de Trabajo Sección Segunda en las cuales se analiza la procedencia de dichas rebajas y dan el criterio judicial sobre el tema.

Contenido

JURISPRUDENCIA	2
1. Salario: Rebajos desproporcionados de salario	2
2. Despido injustificado: Ilegales rebajos salariales a trabajador por parte del patrono provoca rompimiento de la relación laboral.....	3
3. Salario: Rebajos salariales aplicados al recurrente por participación en paro de labores	5
4. Improcedente su rebajo salarial en caso de error en el pago de subsidio a trabajador: Aplicación restringida de la compensación	5
5. Ministerio de Educación Pública: La Administración puede recuperar por medio del rebajo salarial los montos pagados en exceso, para lo que no se requiere seguir el procedimiento ordinario que fija la Ley General de la Administración Pública	7
6. Análisis sobre compensación por deudas con el patrono y adelantos salariales: Chofer de bus a quien despiden por faltantes y "autodelantos"	8
7. Reembolso de rebajas salariales a chofer de bus por faltantes registrados en contador electrónico: Aplicación restringida del instituto de la compensación	11
8. Falta grave del trabajador: Denunciar deducción ilegal de salario ante medio de prensa no la constituye.....	12
9. Compensación en materia laboral: Reembolso de rebajas a chofer de bus por faltantes registrados en contador electrónico.....	15
10. Aplicación restrictiva de la compensación en materia laboral: Reembolso de rebajas a chofer de bus por faltantes registrados en contador electrónico	16
11. Chofer: Deducción ilegal por diferencias faltantes en cobro de pasajes al no constituir estas pagos en exceso o anticipos	18
12. Salario: Reembolso de rebajas a chofer de bus por faltantes registrados en contador electrónico	23
13. Compensación: Reembolso de rebajas a chofer de bus por faltantes registrados en contador electrónico.....	25

JURISPRUDENCIA

1. Salario: Rebajos desproporcionados de salario

[Sala Constitucional]ⁱ

Voto de mayoría:

I.- Objeto del recurso. La recurrente acusa vulnerados sus derechos fundamentales, toda vez que, su salario se está viendo afectado por rebajos desproporcionados. Reclama que esta situación la deja sin poder cubrir sus necesidades básicas y las de su familia.

III.- Sobre el fondo.- Del informe se acredita que los rebajos al salario de la recurrente han sido practicados en forma automática. Esta Sala ha conocido numerosos asuntos similares al aquí planteado dentro de los cuales ha indicado que cuando la Administración quiera recuperar montos pagados de más tiene la obligación de comunicar al empleado, con anterioridad a su aplicación, el rebajo salarial que va a efectuar, así como las razones que lo motivan, en respeto del derecho al debido proceso. El rebajo que se va a practicar debe realizarse acorde con los principios de razonabilidad y proporcionalidad, establecidos por esta Sala como parámetros que deben ser observados en los supuestos en que se pretenda limitar un derecho fundamental, para permitir al empleado satisfacer sus necesidades más elementales.

IV.- Tal como lo ha reconocido esta Sala en otras oportunidades, la garantía laboral a percibir un salario, derivado de lo dispuesto en los artículos 56 y 57 de la Constitución Política, se concibe como la remuneración debida al trabajador en virtud de un contrato de trabajo como contraprestación por la labor que haya efectuado o deba efectuar o por los servicios que haya prestado o deba prestar. Se constituye en una obligación del empleador pagarlo al trabajador en intervalos regulares, por la utilidad que representa para el trabajador y por su propia naturaleza. Este derecho constitucionalmente protegido no impide que la Administración, ante el supuesto de un pago efectuado en forma excesiva producto de un simple error material, pueda repetir lo pagado en forma justificada como resguardo oportuno de los fondos públicos puestos a su alcance. Al respecto el artículo 173 del Código de Trabajo en su párrafo segundo dispone que las deudas que contraiga el trabajador con el patrono por concepto de pagos hechos en exceso, se amortizarán durante la vigencia del contrato durante un mínimo de cuatro períodos y no devengarán intereses.

V.- Ahora bien, esta Sala ha establecido también que en el supuesto antes indicado la Administración tiene la obligación de comunicar al empleado, con anterioridad a su aplicación, el rebajo salarial que va a efectuar así como las razones que lo motivan, para asegurar que el funcionario no sea colocado en indefensión. El rebajo que se va a practicar debe ser razonable y proporcional, por lo que dada la existencia de un vacío legal para establecer los montos deducibles de los salarios de los trabajadores- situación que en la práctica, se ha traducido en la rebaja de sumas desproporcionadas e irrazonables-, esta Sala considera de oportuna aplicación, la regla definida en el artículo 172 del Código de Trabajo, en lo relativo a la proporción embargable del salario que excede el mínimo establecido. Valga aclarar que, la aplicación de dicha regla no es antojadiza ni mucho menos arbitraria, sino que obedece la necesidad de suplir este vacío a través de la integración normativa, a efecto de proporcionar un parámetro objetivo de obligatoria observación para los empleadores al momento de realizar los rebajos a sus trabajadores, eliminándose así, el margen de discrecionalidad con que cuentan para realizar lo apuntado. El artículo citado en lo conducente establece:

“ ARTICULO 172.- Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente 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

(...)

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...." (el énfasis no es del original)

Así, en el establecimiento de los montos de amortización de la deuda respectiva, los patronos – públicos o privados- deben observar la regla para embargar los salarios que exceden el mínimo definido semestralmente. Este criterio procede en defecto de un arreglo de pago entre el patrono y el trabajador, ya que ante la existencia de un acuerdo de esa naturaleza, debe prevalecer éste en donde ha mediado la participación del empleado, quien -se supone- pactó la opción menos gravosa a sus intereses. Con lo anterior, se evita que las deducciones sean de tal magnitud que dejen sin contenido el salario del trabajador, imposibilitándole satisfacer sus necesidades básicas y las de su familia.

VI.- Ahora bien, en el caso concreto, del informe rendido bajo la fe de juramento así como de las pruebas aportadas, se tiene por acreditada la violación a los derechos fundamentales de la recurrente. Tal y como se informó, la recurrente tiene una deuda con el Estado debido al pago en exceso de incapacidades y sin notificación previa se le han aplicado varias deducciones a su salario; no estuvo en posibilidad de tomar las previsiones del caso ni alegar lo necesario en la defensa de sus intereses. Por lo anterior, se declara con lugar el recurso.-"

2. Despido injustificado: Ilegales rebajos salariales a trabajador por parte del patrono provoca rompimiento de la relación laboral

[Tribunal de Trabajo, Sección III]ⁱⁱ

Voto de mayoría

“III.- Analizados los elementos de prueba recopilados durante el trámite de este proceso, y confrontados con los agravios que formula el recurrente en su recurso de alzada, estima este Tribunal que, por las razones que se expresarán, no existe mérito para variar lo resuelto en primera instancia. En lo que interesa la A-quo, consideró que existía prueba suficiente para concluir que al actor, en los pagos salariales semanales, realizados en junio, y primeros diez días del mes de julio meses del dos mil tres, no se le canceló al accionante, el salario en la forma prevista por ley, y con sustento en ello, tuvo por configurada la causal prevista en el inciso a-) del artículo 83 del Código de Trabajo, apta para dar por finalizado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal. Sin embargo, indicó que la jurisprudencia, en acato al principio de buena fe, estimaba que previo al rompimiento previsto en ese numeral, el trabajador debía agotar los medios conciliatorios. Por eso, la señora jueza de instancia analizó el punto, concluyendo que el documento visible a folios 5 a 8 era suficiente para tener por acreditado que el reclamo había sido debidamente planteado ante la empresa, sin obtener resultados positivos. Sobre el tema expresó: " ..lo cierto es que la patronal tenía pleno conocimiento a cuáles trabajadores se les perjudicaba con los rebajados que efectuaba, de ahí que esta autoridad no admite como bien fundado, el hecho de que la demandada desconocía esas anomalías y además no figuraba el nombre del actor en esa nota" (folio 110). Este órgano colegiado comparte la anterior tesis, y rechaza las objeciones planteadas por el recurrente en su recurso. Es cierto que el documento visible a folios 5 a 8 no contempla el nombre del actor, sin embargo, hace referencia a los choferes que en los últimos meses venían siendo perjudicados -

entre otras circunstancias- por el ilegal pago del salario, acusando en el punto e-): "...y en algunos casos ni siquiera se les entregó dinero porque la empresa les indicó que debían dinero en vales...."

. Si la demandada, venía incurriendo en esa ilegal conducta con el actor, según se demuestra con los documentos visibles a folios 40 a 46 (aportados por esa misma parte), debió abstenerse de continuarla respecto de todos y cada uno de los choferes que venían siendo afectados, incluyendo al actor. Pero de todas maneras, el ilegal proceder de la empresa, era evidente para ella misma, y venía quedando documentada en sus propios archivos, de forma que el apercibimiento del trabajador de que se le estaba afectando, resultaba en este caso particular sobreabundante. No desconoce este órgano, la línea jurisprudencial que se ha venido trazando sobre el punto en cuestión, pero es claro, que cada caso ha de resolverse conforme a las especiales situaciones que rodean el litigio, a fin de hacer realidad el principio de equidad. En todo caso, no estimamos concordante con el principio de equilibrio entre las partes, que el patrono no requiera prevenir al trabajador con anterioridad a la aplicación del régimen disciplinario, y éste si deba hacerlo ante el patrono para hacer valer su derecho de dar por finalizada la relación laboral. Esa igualdad de trato no resulta razonable en principio, salvo que el marco fáctico sea de tal naturaleza que se torne necesario requerir esa conducta del trabajador, a fin de salvaguardar los principios de justicia y buena fe. El segundo de los agravios es igualmente inatendible. Ya se ha dicho que el documento de folios 5 al 8, sí contempla en su inciso e-) una denuncia por la irregular forma del pago, al que debe agregarse también la solicitud identificada con el número 2 -), visible a folio 7: "Que como se venía laborando anteriormente, se les dé el número de marcas hechas para poder tener un comprobante al final de cada jornada de trabajo contra el dinero que se entrega diariamente". Esta solicitud hace ver que, para el tiempo de los hechos, los choferes entregaban el dinero, sin que quedara en su poder el número de marcas realizadas durante el día, de donde el patrono unilateralmente determinaba las cantidades que el chofer quedaba adeudando. Es claro que esta petición está relacionada con los ilegales rebajos salariales que se venían practicando, y que, la empresa conocedora de ellos, estaba en el deber de suspender, adecuando su conducta a lo dispuesto por el artículo 173 del Código de Trabajo, en caso de que efectivamente existieran las diferencias, y se consideraren éstas por ambas partes, como un anticipo salarial.-

IV. La carta de renuncia que extraña el recurrente, era innecesaria porque la relación laboral finalizó no por voluntad del trabajador, sino como consecuencia de las faltas laborales que venía cometiendo su patrono, acción autorizada, como se ha dicho por el artículo 83 del Código de Trabajo. Ahora, es cierto que no se aprecia tampoco que el accionante hubiera formalmente presentado ante su patrono una nota dando por finalizada la relación laboral, sin embargo, esa situación, si bien irregular, no es suficiente para estimar que el accionante hizo abandono de su trabajo, como lo pretende el accionante, pues, al tenor de la prueba, lo que realmente acaeció es que la relación laboral, se tornó insostenible en razón de la ilegal práctica patronal de deducir al trabajador la totalidad, o casi la totalidad de su salario. En manera alguna es aceptable la posición del recurrente de hacer ver los rebajos salariales como una forma que el patrono tiene para resarcirse del apoderamiento del dinero que hace el chofer. El salario como derecho del trabajador recibe especial tutela del ordenamiento jurídico, tanto en la Constitución Política, como en el Código de Trabajo, y demás normativa conexas. En concreto es oportuno recordar la letra del artículo 36 del Código mencionado: "Salvo lo dicho en el artículo 173, las deudas que trabajador contraiga con el patrono o sus asociados, familiares o dependientes, durante la vigencia del contrato.... sólo serán compensables o amortizables, según el caso, en la proporción en que sean embargables los respectivos salarios". A su vez, el numeral 172 establece la proporción en que puede ser embargado un salario, no autorizándose embargos superiores al cincuenta por ciento, salvo para el caso de pensiones alimentarias. De modo que, es evidente la ilegalidad incurrida por la parte accionada, que dio lugar a un rompimiento de la relación laboral por el actor. "

3. Salario: Rebajos salariales aplicados al recurrente por participación en paro de labores

[Sala Constitucional]ⁱⁱⁱ

Voto de mayoría

“Único.- De las propias manifestaciones del recurrente, así como de la documentación que se adjunta al escrito de interposición del recurso, se desprende que lo que existe es una mera disconformidad con el criterio utilizado por los funcionarios recurridos para establecer que el amparado participó e hizo abandono de trabajo veinte días hábiles durante la huelga de trabajadores del Instituto Costarricense de Acueductos y Alcantarillados, efectuada entre el diez de octubre y el catorce de noviembre del dos mil, consecuencia de lo cual se le empezó a aplicar rebajos en su salario. En efecto, la mera disconformidad con lo resuelto no violenta derecho fundamental que permita el análisis de caso por parte de esta Sala, en tanto no le corresponde determinar si el petente se ausentó injustificadamente a sus labores y mucho menos la valoración de la prueba que se hizo, sobre todo si se toma en cuenta que el recurrente tuvo la oportunidad de ejercer su defensa, tal y como se observa de la resolución número G-2006-572, dictada por el Gerente General recurrido a las ocho horas del doce de septiembre del año dos mil seis (ver documento a folios 29 a 38 del expediente). Por lo anterior, procede el rechazo del recurso, como en efecto se declara.”

4. Improcedente su rebajo salarial en caso de error en el pago de subsidio a trabajador: Aplicación restringida de la compensación

[Sala Segunda de la Corte]^{iv}

Voto de mayoría

“III.- SOBRE EL CASO CONCRETO. La recurrente disiente de lo resuelto en las instancias precedentes, pues estima que el rebajo realizado a la actora, se encuentra ajustado a derecho. No comparte esta Sala la posición de la impugnante, con base en las siguientes consideraciones. El artículo 172 del Código Laboral, dispone que *“Son inembargables los salarios que no excedan del que resultare ser el menor salario mensual establecido en el decreto de salarios mínimos, vigente 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 tratase de causas diferentes, no podrá embargarse respecto a un mismo sueldo sino únicamente la parte que fuere embargable conforme a las presentes disposiciones. (...)”*. Como se observa, la norma establece una excepción posibilitando que, el salario pueda embargarse, hasta en un cincuenta por ciento por concepto de pensión alimentaria. En relación con ello, el artículo 36 ídem establece que: *“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”*. Por su parte, el ordinal 173 laboral, señala que: *“El anticipo que haga el Patrono al trabajador para inducirlo a aceptar el empleo se limitará, respecto a su cuantía, a una*

cuarta parte del salario mensual convenido; cuando exceda del límite fijado será legalmente incobrable y no podrá ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador. 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". Asimismo, el artículo 806 del Código Civil, aplicable a esta materia, según lo expresado en el artículo 15 del de Trabajo, establece los requisitos para que pueda operar una compensación, como modo de extinción de una obligación, en los siguientes términos: "Tiene lugar la compensación, cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y 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" (...). El asunto también ha sido objeto de estudio por parte de esta Sala y se ha reiterado -respecto de los rebajos de salario- que: "en materia laboral, tal instituto está legalmente restringido y sólo se puede aplicar en los casos taxativamente previstos" (resaltado no es del original) (en un sentido similar se puede consultar los fallos de esta Sala n°s 904, de las 14:30 horas, del 25 de octubre; 938, de las 10:00 horas, del 10 de noviembre, ambos de 2000; 743, de las 10:20 horas del 12 de diciembre de 2001; 22-2003 de las 10:00 horas del 29 de enero del año 2003 y 868, de las 9:55 horas del 12 de setiembre de 2006). En igual sentido se ha manifestado la Sala Constitucional, que en su sentencia n° 16545, de las 8:36 horas del 29 de noviembre de 2005, expresó: "Sobre el particular, en reiteradas resoluciones esta Sala considerado que: El derecho al salario ha sido concebido como la retribución debida al trabajador en virtud del contrato de trabajo, como contraprestación por la labor que haya efectuado o deba efectuar o por lo servicios que haya prestado o deba prestar; por su parte, para el empleador se constituye en una obligación que, por la utilidad que representa para el trabajador y que por su propia naturaleza, debe pagarse completo y en intervalos regulares. Sin embargo, este derecho constitucionalmente protegido no impide que el patrono, ante los supuestos de anticipo y de pagos indebidamente efectuados producto de un error material, pueda repetir lo pagado en forma justificada. Así, el artículo 173 del Código de Trabajo establece que 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. Esta Sala en asuntos similares, ha establecido que la actuación de la Administración Pública de recobrar los montos girados de más a sus funcionarios, no resulta -en principio y sin perjuicio de lo se dirá- inconstitucional, sino que por el contrario es una potestad que le otorga el ordenamiento jurídico en aras de tutelar los fondos públicos puestos a su alcance (resolución No.02-4842).

IV.- En este orden de ideas, resulta lógica la obligación del trabajador de devolver a su patrono las sumas giradas en exceso y que fueron aprovechadas, ya que aceptar lo contrario, sería admitir un enriquecimiento sin causa a favor del empleado. Pese a que esta actuación de reintegro está permitida por el ordenamiento jurídico, resulta constitucionalmente inaceptable debido a la forma en que es aplicada a los trabajadores, ya que en la práctica, se realiza sin garantizarles su derecho de defensa y debido proceso, aunado a que, en la mayoría de los casos, las sumas cobradas resultan desproporcionadas con relación a salario que devengan.

V.- De esta manera, a efectos de recuperar los dineros pagados en exceso, la Administración Pública debe instaurar un procedimiento administrativo a sus servidores, en el cual se observen los principios y las garantías del debido proceso, de forma que se garantice el derecho de defensa del funcionario involucrado. Esta defensa no será posible si el servidor afectado por la deducción de su salario, no comparece ante la instancia correspondiente por no haber tenido conocimiento de esa situación. De ahí que la notificación constituya una garantía esencial, ya que a través de ésta se pone en conocimiento al funcionario de la posible reducción de su salario y permite su comparecencia a efectos de alegar lo necesario en defensa de sus intereses y presentar las pruebas que fundamenten su posición. Incluso en esta audiencia, el mismo trabajador puede proponer

un arreglo de pago que le resulte menos gravoso a su esfera patrimonial, de forma que honre su deuda sin ver disminuido significativamente su salario. En caso de no haber llegado a un acuerdo, el procedimiento debe concluir con una resolución en la que se determine concretamente el monto que se giró de más al servidor y se establezcan las cuotas de amortización de la deuda, las cuales serán deducidas durante la vigencia del contrato laboral en un mínimo de cuatro periodos de pago.

(...)

VI.- Finalmente, dada la existencia de un vacío legal para establecer los montos deducibles de los salarios de los trabajadores -situación que en la práctica, se ha traducido en la rebaja de sumas desproporcionadas e irrazonables-, este Tribunal considera de oportuna aplicación, la regla definida en el artículo 172 del código de Trabajo, en lo relativo a la proporción embargable del salario que excede el mínimo establecido. Valga aclarar que, la aplicación de dicha regla no es antojadiza ni mucho menos arbitraria, sino que obedece la necesidad de suplir este vacío a través de la integración normativa, a efecto de proporcionar un parámetro objetivo de obligatoria observación para los empleadores al momento de realizar los rebajos a sus trabajadores, eliminándose así, el margen de discrecionalidad con que cuentan para realizar lo apuntado” (resaltado no es del original).

Aplicando lo dicho y citado al caso bajo estudio, no cabe duda que lo pagado a la actora, por concepto de subsidio y que en criterio de la accionada, fue un pago erróneo, es una deuda que no se encuentra estipulada en la normativa traída a colación, por lo que no podía la demandada hacerse pagar mediante un rebajo del salario, y no utilizar las posibilidades que brinda el ordenamiento, para la protección del derecho suyo, que consideró infringido. En todo caso, sin entrar en detalles sobre la naturaleza de la deuda, lo cierto es que con la actuación de la parte patronal, se vio afectado el salario de la actora, al aplicársele una deducción por una deuda generada años atrás, lo que le produjo un estado de indefensión, por lo que debe ser restablecida en su derecho. Bien hizo el tribunal en señalar que a la entidad patronal, no le respalda normativa alguna, para proceder de forma unilateral al rebajo del salario de la accionante, por motivos ajenos a los expresamente regulados en el Código de Trabajo, por lo que, careciendo de cualquier fundamento jurídico para tal proceder, los agravios en ese sentido, deben denegarse.”

5. Ministerio de Educación Pública: La Administración puede recuperar por medio del rebajo salarial los montos pagados en exceso, para lo que no se requiere seguir el procedimiento ordinario que fija la Ley General de la Administración Pública

[Sala Constitucional]v

Voto de mayoría

El recurrente interpone este amparo porque el Ministerio de Educación Pública le aplica un rebajo automático de su sueldo, sin comunicarle previamente los montos adeudados ni los rebajos que le iba a efectuar, de tal manera que sin previo aviso se encontró en la situación de que se le estaba deduciendo mensualmente un monto excesivo de su salario que le permitía disponer únicamente de una suma exigua que no le permite atender sus necesidades básicas y otras obligaciones financieras que tiene. Según ha venido declarando este Tribunal, la Administración puede recuperar por medio del rebajo salarial los montos pagados en exceso, para lo que no se requiere seguir el procedimiento ordinario que fija la Ley General de la Administración Pública (al respecto, véanse sentencias número 4191-96, 5328-96, 3092-97, 728-98, 2000-4083, 2000-05645, 2001-6804 y 2001-7309), pero también ha declarado que tales rebajos son aceptables, siempre y cuando se comunique previamente al trabajador –al menos- las sumas adeudadas, el número de tractos en los que procede el reintegro y el monto mensual de la deducción y la suma a deducir que mensualmente le permita recibir un monto de salario suficiente para satisfacer sus necesidades básicas. Al respecto, concretamente ha dicho: “ (...) la Sala estima arbitrario, desde todo punto de vista, el hecho de que la

Administración no le haya comunicado a la recurrente con anterioridad a la aplicación de la actuación impugnada la reducción de su salario, así como las razones que la motivaron, con lo cual la Administración violó el derecho al debido proceso de la actora. Asimismo, se considera que el rebajo que le practicó la autoridad recurrida a la promovente de 206.709,00 colones en el mes de agosto del 2001 vulnera los principios de la lógica y de razonabilidad y proporcionalidad, en tanto esa suma constituye la totalidad del salario mensual de la promovente. Lo anterior por cuanto, dicha actuación representa una situación confiscatoria que contradice, a toda luz, los principios que integran el Derecho de la Constitución. En este sentido, si bien la Administración conserva la potestad de recuperar los montos que por error pago de más a sus funcionarios, debe realizarlo mediante la elaboración de cuotas razonables que no vedan la posibilidad de que el afectado pueda satisfacer sus necesidades elementales, toda vez que el particular no tiene por qué soportar en forma desproporcionada los errores de la Administración. En virtud de lo expuesto, lo procedente es declarar con lugar el amparo.” (Sala Constitucional, sentencia número 2002-4842 de las 16:12 horas del 21 de mayo del 2002).

En este caso, ante la omisión del Jefe de Planilla del Ministerio de Educación Pública de informar lo reclamado, debe tenerse por ciertos los hechos y declarar con lugar el recurso. Ello por cuanto el Ministerio de Educación no tomó en consideración el monto líquido salario que recibiría el amparado si se efectuaba la deducción. Recuérdese que ni siquiera en sede judicial es posible embargar la totalidad del salario, según lo establece el Código de Trabajo. Con mayor razón es inaceptable que una instancia administrativa lo haga. Por otra parte, nunca se le avisó al trabajador del monto adeudado y la manera en que se le rebajaría. En consecuencia, la infracción del derecho al salario se produce por la falta de comunicación previa al trabajador del monto adeudado y la forma en que el Estado va a proceder a su reintegro y por la infracción al principio de razonabilidad en que incurre la Administración a la hora de fijar el monto mensual a deducir, concretamente, por la lesión del principio de proporcionalidad en sentido estricto que obliga a la Administración a efectuar una ponderación entre el fin lícito que pretende con la medida y el sacrificio que su ejecución implica para los derechos de la persona, deber que le impone el no incurrir en excesos que coloquen a una persona en el estado en que actualmente se encuentra el recurrente. Por estas razones el recurso se declara con lugar.

6. Análisis sobre compensación por deudas con el patrono y adelantos salariales: Chofer de bus a quien despiden por faltantes y "autodelantos"

[Sala Segunda de la Corte]^{vi}

Voto de mayoría

“III.- EN CUANTO A LAS COMPENSACIONES POR ADELANTOS SALARIALES. El primer motivo de inconformidad de la parte recurrente se refiere a las que denomina como retenciones salariales. En realidad, una vez analizados los argumentos de la parte inconforme, se llega a la conclusión de que en el caso de marras, lo que la parte patronal trataba de aplicar era una compensación entre la deuda que decía tener el trabajador con la empresa y el salario que ésta le debía a aquel por su trabajo. Acerca de la compensación, esta Sala se ha pronunciado en ocasiones anteriores en el sentido del extracto jurisprudencial invocado por el *a-quo* para fundamentar su decisión. En la sentencia n° 522-08 de las 8:00 horas del 20 de junio de 2008, se señaló: *“El artículo 172 del Código Laboral, dispone que, 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. Agrega que, los salarios, que excedan de ese límite, son embargables hasta en una octava parte, de la porción que llega hasta tres veces aquella cantidad y, en una cuarta, del resto. En la norma se establece una excepción; posibilitando que, el salario pueda embargarse, hasta en un 50% por*

concepto de pensión alimentaria. En relación con ello, el artículo 36 ídem 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. El artículo 806 del Código Civil aplicable a esta materia, según lo expresado en el artículo 15 del de Trabajo, establece los requisitos para que pueda operar una compensación, como modo de extinción de una obligación, en los siguientes términos: "Tiene lugar la compensación, cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y 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." 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, de allí que debe rechazarse el agravio formulado por la Procuraduría General de la República. Por otra parte, la argumentación que la representación estatal pretende hacer valer, con fundamento en el numeral 173, párrafo segundo in fine del Código de Trabajo, tampoco es de recibo. Esa norma, que forma parte del Capítulo IV, relativo al salario y a las medidas que lo protegen, expresamente dispone: "El anticipo que haga el Patrono al trabajador para inducirlo a aceptar el empleo se limitará respecto de su cuantía, a una cuarta parte del salario mensual convenido; cuando exceda del límite fijado será legalmente incobrable y no podrá ser recuperado posteriormente compensándolo con las cantidades que se adeuden al trabajador. 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**" (énfasis suplido). Su contenido debe relacionarse con el artículo 36 de ese mismo cuerpo normativo, que señala: "Salvo lo dicho en el artículo 173, las deudas que el trabajador contraiga con el patrono o 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". Está claro que la compensación a la que refiere esa disposición, está relacionada únicamente con la posibilidad de compensar la parte embargable del salario y no de otros pluses como el aguinaldo y las vacaciones, los cuales, por texto expreso, son incompensables. Así las cosas, no es posible legitimar la actuación patronal de haber compensado obligaciones de la seguridad social, con la liquidación laboral en la que se le cancelaban tales extremos". Esta es la posición que ha mantenido esta Sala a lo largo del tiempo, la cual es aplicable al caso concreto por mantenerse las normas legales tal cual, precisamente en protección del salario del trabajador. Desde este punto de vista, la demandada tenía que haber tomado las previsiones necesarias y oportunas para compensar los supuestos adelantos que tomaba el actor, según las prescripciones del Código y en los porcentajes ahí previstos. Adicionalmente, tal y como indicaron las instancias precedentes, la prueba aportada por el accionante en relación con los comprobantes de pago no es suficiente para determinar cuánto era lo que se adelantaba por salario, a qué equivalían los vales, cuándo habían sido firmados (según lo dicho en la declaración de la testigo Monge Retana) o si los rebajos se hacían por faltantes en las barras electrónicas. Todos los detalles acerca del salario, sus rebajos y cualquier otra vicisitud al respecto, tenía que haberlos probado la demandada, al tener la carga de la prueba sobre este punto. Al no aportar los documentos debidos, debe acarrear con las consecuencias legales correspondientes, como es en este caso la condenatoria en su contra que debe reiterarse, no sólo en cuanto a las diferencias salariales, sino también en cuanto a la compensación que se hizo en la liquidación final en relación con las vacaciones y el aguinaldo. Tome en cuenta la parte agraviada que no sólo el salario del trabajador se encuentra protegido por nuestra legislación, sino que éste tiene la posibilidad de buscar el amparo judicial de los derechos que le han sido conculcados, una vez terminada la relación laboral. Esto debido a las dificultades que le representa demandar a su patrono durante la vigencia de la relación laboral, por lo que su firma de recibido conforme no puede significar una renuncia a derechos que por su naturaleza, son irrenunciables. Ya en la sentencia n° 743-01 de las 10:20 horas del 12 de diciembre de 2001, acerca de una situación

similar a la que nos ocupa, se había esbozado en criterio similar al que aquí se razona. De esta manera, por no llevar razón la recurrente en sus alegatos, la sentencia recurrida debe ser confirmada en estos aspectos.

IV.- ACERCA DEL DESPIDO. La agraviada hace ver su inconformidad con que se haya determinado que las actuaciones del actor se encontraban justificadas por la tolerancia de la empresa. No obstante, en este aspecto tampoco lleva razón la parte recurrente. La empresa tenía la obligación de tener en cuenta la legislación vigente, según lo explicado en el considerando anterior, acerca de las posibilidades de compensación que podía hacer en el salario del trabajador, con el fin de evitar que la situación se le saliera de control, como en este caso. La propia empresa se colocó en la situación apremiante en la que dijo estar en relación con las supuestas deudas del actor, por lo que ahora no puede venir a atribuirle a éste las responsabilidades que ella misma debe asumir por su política de “autoadelantos”. En adición a esto, debe hacerse ver que si el sobregiro del actor llegó a ser incluso mayor que el propio salario, la responsabilidad recae principalmente sobre la propia empresa por la falta de mecanismos de control o de políticas claras en este sentido. La responsabilidad de la empresa queda evidenciada también en el hecho de no haber tomado oportunamente las medidas para impedir que el trabajador siguiera haciéndose adelantos más allá de lo razonable. Ahora bien, también debe hacerse ver que la compañía demandada debió de haber presentado prueba documental de las faltas que atribuye al actor, ya que tenía la obligación de respaldar esos supuestos autoadelantos mediante prueba documental que permitiera determinar, de manera fehaciente, cuáles montos correspondían a rebajos por ese rubro y cuáles a faltantes en las barras. Como quedó claro con la prueba testimonial (testigos Arley Acuña y Arce Martín a folios 106 y 107), la empresa computaba como adelanto no sólo los montos que el chofer tomaba, sino también los faltantes que resultaban de la información de las barras, de manera que debió de haber presentado la prueba correspondiente, asumiendo las consecuencias de su omisión. Precisamente en relación con la confusión que generan estas consignaciones como vales indistintamente del origen de la “deuda”, no pasa desapercibido para esta Sala el argumento que esgrime la demandada en el sentido de que, como el actor se hacía múltiples adelantos de dinero, lo cambiaban de unidad y en el nuevo autobús, seguía sucediendo la misma situación. Si los adelantos eran una práctica de los choferes tolerada por la empresa, no tenía nada que ver la unidad en la que se encontrara trabajando, igualmente se iba a seguir dando la situación de los adelantos por ser una situación personal del chofer. Lo que sí tiene que ver con el cambio de unidad, es el estado de las barras electrónicas, lo que deja al descubierto la estrategia de la empresa de confundir los adelantos de dinero con los faltantes según la información de las barras electrónicas. De esta manera, al no presentar prueba relativa a estos dos aspectos de manera diferenciada y clara, no es posible acreditar la falta que ha argüido la compañía accionada. A mayor abundamiento, vale la pena reiterar lo dicho en las instancias precedentes en el sentido de que no es posible acreditar la pérdida de confianza del patrono en el trabajador por haberse hecho adelantos de salario, cuando tal acción era una práctica usual en la empresa, bien conocida y tolerada por ésta (no sólo tolerada, sino hasta permitida). Esto generaba certeza al actor de que tenía la posibilidad de continuar con su conducta, máxime cuando no se demostró la existencia de reglas claras en cuanto a los límites de los adelantos y las consecuencias de sobrepasarlos. Por estos motivos, no lleva razón en su recurso y más bien, se impone la confirmación de la sentencia recurrida, sin que tampoco se modifique lo relacionado en los intereses y las costas por no haber sido sustentada la solicitud de su revocatoria.”

7. Reembolso de rebajas salariales a chofer de bus por faltantes registrados en contador electrónico: Aplicación restringida del instituto de la compensación

[Sala Segunda de la Corte]^{vii}

Voto de mayoría

“IV.- RESPECTO A LOS REBAJOS SALARIALES: Aduce la demandada que la condena a restituir las rebajas salariales es improcedente. Desde su perspectiva, ellas eran meritorias, toda vez el actor tomaba parte del dinero que se recaudaba en la unidad puesta a su cargo, para su beneficio personal. Sobre el tema, este despacho, se ha pronunciado en contra de esta clase de práctica al ser contraria a la legislación de trabajo, puesto que involucra en última instancia la aplicación irrestricta del instituto de la compensación. Al respecto, resulta necesario reiterar lo dicho en la sentencia 2001-0743 de las 10:20 horas del 12 de diciembre de 2001: *“Con las prácticas de rebajos del salario, la demandada aplicó el instituto de la compensación. Por ello, conviene analizar los requisitos para que ella se pueda dar, y que, además, no están presentes en el caso bajo análisis. El artículo 172 del Código Laboral, dispone que, 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. Agrega que, los salarios, que excedan de ese límite, son embargables hasta en una octava parte, de la porción que llega hasta tres veces aquella cantidad y, en una cuarta, del resto. En la norma se establece una excepción posibilitando que, el salario pueda embargarse, hasta en un cincuenta por ciento por concepto de pensión alimentaria. En relación con ello, el artículo 36 ídem 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. El artículo 806 del Código Civil, aplicable a esta materia, según lo expresado en el artículo 15 del de Trabajo, establece los requisitos para que pueda operar una compensación, como modo de extinción de una obligación, en los siguientes términos: “Tiene lugar la compensación, cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y 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). (Voto de esta Sala, número 938, de las 10:00 horas, del 10 de noviembre del 2000.) Ahora bien, como se expresó en el Voto, también de esta Sala, número 904, de las 14:30 horas, del 25 de octubre del 2000, ²en materia laboral, tal instituto está legalmente restringido y sólo se puede aplicar en los casos taxativamente previstos.”.- 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”. En el sub júdice, se tuvo debidamente acreditado que Transportes Unidos La Cuatrocientos S.A. rebajaba del salario de sus empleados las divergencias que surgían entre el monto diario reportado por ellos y la cantidad de pasajeros contabilizados por los sistemas de monitoreo, justificándose en que se trataban de “adelantos de salario”. A partir de lo anterior, considera esta Sala, que fue acertada la condena de restituir los montos retenidos, toda vez que en la práctica, los dineros que la demandada restaba de la remuneración del actor, nunca se trataron de verdaderos adelantos de salario (artículo 173 del Código de Trabajo), sino más bien de deducciones unilaterales practicadas para compensar las presuntas discrepancias antes dichas.”*

8. Falta grave del trabajador: Denunciar deducción ilegal de salario ante medio de prensa no la constituye

[Sala Segunda de la Corte]^{viii}

Voto de mayoría

“IV.- SOBRE EL DESPIDO: De la prueba que consta en el expediente se colige que el actor inició labores para la accionada el veintiuno de enero de dos mil cuatro, ocupando el puesto de chofer-cobrador de autobús, cargo que tuvo hasta el diecisiete de junio de dos mil cinco, momento en que cesó la relación laboral. De acuerdo con la carta de despido de folio 5, las causas en las cuales se fundamentó el despido sin responsabilidad patronal del trabajador fueron: *“...Sirva la presenta para comunicarle que Autotransportes Cesmag S.A. prescindirá de sus servicios a partir de hoy 17 de junio de 2005, por Despido sin responsabilidad patronal, debido a FALTA GRAVE de acuerdo al inciso a), d) y l) del artículo 81 del Código de Trabajo los cuales textualmente dicen: a) Cuando el trabajador se conduzca durante sus labores en forma abiertamente inmoral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra su patrono; 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 trabajo; l) Cuando el trabajador incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato”*. El juzgador de primera instancia no tuvo por acreditadas las faltas atribuidas al actor. No obstante, la demandada apeló ese fallo, y el órgano de alzada concluyó que de acuerdo con la nota periodística que consta a folio 107, el accionante se apersonó al Diario Extra y manifestó falsamente que la parte empleadora le cobraba intereses del 30% sobre los dineros que le robaban, causal suficiente para despedirlo sin responsabilidad patronal por tratarse de un hecho grave al faltar a la verdad, situación que trajo perjuicios al buen nombre de la empresa de transportes. De acuerdo a este cuadro fáctico, el meollo del asunto radica en determinar si el tribunal incurrió o no en una incorrecta valoración de la prueba aportada al expediente con respecto a la falta grave atribuida al actor. Al contestar la demanda, se argumentó que el 17 de junio de 2005 don Ignacio se apersonó al Diario Extra manifestando falsamente que cuando era objeto de un robo, el patrono les rebaja lo sustraído más un treinta por ciento de intereses del salario. La empresa accionada refirió *“...nada de lo manifestado por el actor es cierto, con lo cual el actor difamó y calumnio a mí representada en un medio de circulación nacional con la intención de dañar su imagen...”* (folio 45). Sin embargo, más adelante en ese mismo escrito se indicó *“...cierto es que la empresa rebaja del salario el monto sustraído por él o por terceros, pero no se cobra ninguna multa o interés, esto es falso. Reitero, se les rebaja el monto de lo sustraído por sus propias actuaciones, por los auto robos (...) finalmente se le rebajaba del salario la suma de diez mil colones por semana del monto de lo sustraído por lo que es falso que indico que se le rebajaba y el monto de salario que percibía”* (folio 46). En relación a este tema, la testigo Cintya Yorlene Ramírez Biolley, hija de uno de los dueños de la empresa, hermana del gerente general y accionista manifestó: *“...el actor casi siempre iba a mi oficina, es decir manteníamos buenas relaciones, cada vez que lo veía le halaba el aire, le decía que se pusiera las pilas con los faltantes, pero el actor me decía que se iba a poner al día, todo eso ocurrió antes de mi incapacidad. Incluso en una oportunidad se le tuvo que hacer un arreglo de pago, por los constantes faltantes, se sumaron todos los faltantes y se hizo un solo monto, luego se le empezó a rebajar semanalmente, eso se hizo mediante acción de personal, bajo la justificación de préstamo aunque no era préstamo, sino faltantes. Sobre ese monto no se le cobraba ningún tipo de interés. El monto objeto de robo también se le rebajaba del salario, sin que se cobrara ninguna tasa de interés por ese monto...”* (folios 97-99). De la anterior prueba testimonial y por admitirlo expresamente la accionada, quedó acreditado que al actor, **chofer** recaudador de autobús, se le rebajaba de su salario, las diferencias existentes 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 o un robo por terceros. Este proceder de la sociedad accionada, tal y como lo ha manifestado esta Sala es ilegal. En este sentido mediante voto número 546 de las 9:20 horas del 26 de junio de 2009 se estableció: *"...Consecuentemente, se considera acertado lo resuelto por el tribunal en cuanto a la condenatoria a devolver las sumas cobradas por anticipos por parte de la cooperativa, en tanto dicho cobro resulta improcedente por tratarse de una deducción ilegal. Esta Sala ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse acerca de la ilegalidad de tales rebajos. Así, en el voto n° 743, de las 10:20 horas del 12 de diciembre de 2001, se resolvió: "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 (...). En ese caso particular, las rebajas se hacían previa firma de un vale, por parte del trabajador. Con las prácticas de rebajos del salario, la demandada aplicó el instituto de la compensación. Por ello, conviene analizar los requisitos para que ella se pueda dar, y que, además, no están presentes en el caso bajo análisis. El artículo 172 del Código Laboral, dispone que 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. Agrega que, los salarios, que excedan de ese límite, son embargables hasta en una octava parte, de la porción que llega hasta tres veces aquella cantidad y, en una cuarta, del resto. En la norma se establece una excepción posibilitando que, el salario pueda embargarse, hasta en un cincuenta por ciento por concepto de pensión alimentaria. En relación con ello, el artículo 36 ídem 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. El artículo 806 del Código Civil, aplicable a esta materia, según lo expresado en el artículo 15 del de Trabajo, establece los requisitos para que pueda operar una compensación, como modo de extinción de una obligación, en los siguientes términos: 'Tiene lugar la compensación, cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y 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.' (...). (Voto de esta Sala, número 938, de las 10:00 horas, del 10 de noviembre del 2000). Ahora bien, como se expresó en el Voto, también de esta Sala, número 904, de las 14:30 horas, del 25 de octubre del 2000, 'en materia laboral, tal instituto está legalmente restringido y sólo se puede aplicar en los casos taxativamente previstos'.*

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". (En un sentido similar se puede consultar el voto de esta Sala número 868, de las 9:55 horas del 12 de setiembre de 2006)". El actor fue despedido el 17 de junio de 2005 por haberse apersonado al periódico Diario la Extra y haber presuntamente manifestado según la accionada de manera falsa que, cuando era objeto de un robo el patrono le rebaja lo sustraído más un treinta por ciento de intereses del salario. No obstante, la misma empresa reconoce que rebajaba del salario del actor, los dineros faltantes en la recaudación diaria y el robado a éste por terceros cuando era víctima de un asalto. Este proceder ilegal no fue una decisión administrativa reciente con respecto a la fecha del despido del actor, sino que era un procedimiento de vieja data. Con la prueba documental de folios 56 al 66 se demuestra que durante el año 2004, los meses de enero y febrero de 2005, a don Ignacio se le reportaron varios vales por diferencias en el monto recaudado, dineros que serían rebajados del salario del trabajador. No cabe duda que lo denunciado por el trabajador Pérez Acuña ante el periódico La Extra en cuanto a los rebajos del salario no era un hecho falso, sino que en realidad, la empresa accionada procedía de manera ilegal. En la contestación de la demanda, la empresa alegó que el actuar del recurrente violentó el principio de buena fe presente en el contrato de trabajo, pues se apersonó a un centro noticioso y mintió, pero, lo cierto del caso es que los hechos denunciados estaban ocurriendo. Cabe mencionar que los

mecanismos normales y legalmente autorizados por el ordenamiento jurídico para el reclamo de los derechos laborales lo constituyen la instancia administrativa, a través de la respectiva denuncia ante la Inspección General de Trabajo; o bien, directamente la judicial. Sin embargo, debido al hecho público y notorio de la morosidad que enfrentan los procesos judiciales, es razonable entender que los trabajadores o trabajadoras, ante una violación flagrante de un derecho fundamental como es el salario, tal y como sucedía en este caso, recurra a otros mecanismos también legales que a manera de un medio de presión, le permitan acceder al reconocimiento de ese derecho. Esa fue la finalidad inserta en la noticia periodística del 17 de junio de 2005 publicada por el diario La Extra (folio 107). El Tribunal concluyó que el actor afirmó falsamente que **“...en el cobro de intereses del 30% sobre dichos montos de dinero...”** (considerando quinto de la sentencia), no obstante, esta aseveración del órgano de alzada no es correcta. En el título de la noticia se indica: **“Denuncia sindicato. A chóferes les rebajan lo que les roban, más interés del 30%”** y en el primer párrafo señala: **“...El colmo! El sindicato Costarricense de Trabajadores de Transportes (Sicotra) denunció que en algunas empresas autobuseras a los choferes que son asaltados, les rebajan el monto sustraído de sus salarios con un interés del 30%...”**. Más adelante en esa nota periodística se lee: **“...En visita a DIARIO EXTRA, uno de los chóferes afectados, Ignacio Pérez de la empresa de buses Cesmag, reveló que a pesar de que los hacen acudir al Organismo de Investigación Judicial a interponer la denuncia, siempre les rebajan el dinero, cuando un asalto es una situación fuera de control e incluso, se arriesgan a perder la vida o quedar mal herido...”**. Lo descrito en este segundo párrafo de la noticia y manifestado por el actor no se aleja de la verdad, pues a folios 54 y 55 consta denuncia del 4 de mayo de 2005, interpuesta por don Ignacio ante el Organismo de Investigación Judicial en la que describe que fue objeto del robo de ciento cuarenta y dos mil colones mientras estaba guardado el autobús placa SJB 7700, número 76. Según acción de personal del 3 de mayo de 2005, al demandante se le hizo un **“adelanto de salario”** por ciento cuarenta y dos mil quinientos noventa y cinco colones, monto que concuerda con el dinero robado (folio 56). Nótese que la labor del sindicato es en procura del interés de sus afiliados. Con fundamento en este análisis, debe concluirse que no puede afirmarse con certeza que fue el recurrente quien manifestó ante el medio noticioso, que la empresa empleadora le cobraba a los chóferes un treinta por ciento de los montos sustraídos por robo, y por eso, la falta grave atribuida al demandante por haber mentado ante ese medio periodístico no se configuró, por lo que el despido sin responsabilidad patronal carece de sustento probatorio. Otros trabajadores manifestaron su molestia por esta situación. Prueba de ello es el pliego de peticiones (folios 34-43) presentada ante el Departamento de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social el 14 de junio de 2005, unos días antes del despido del demandante. Inclusive en la declaración jurada de folios 68 frente y vuelto aportada por la accionada, varios trabajadores manifestaron su descontento por el tema de los faltantes y el cobro del cincuenta por ciento. En realidad es que había un reclamo laboral grupal respecto de un derecho fundamental que la demandada había omitido resolver, pues el rebajo de salario se venía aplicando desde hace meses al menos con respecto al actor. No obstante, el cobro de intereses y los vales por faltantes de dinero, había creado en otros chóferes de la empresa, un descontento con respecto a esta práctica ilegal. Por esta razón, es claro entender que las manifestaciones del actor obedecieron a esas especiales circunstancias, pero en ningún momento pretendió dañar la imagen de la empresa, al menos no se demostró. Al contestar la demanda, se argumentó que el actor actuó de forma injuriosa y calumniosa, sin embargo, cabe advertir que en materia laboral los conceptos de injuria y calumnia no están sometidos a los cánones normales del Derecho Penal, pues no corresponde a quien juzga la determinación de la comisión de un delito. El concepto de injuria y calumnia en el derecho laboral abarca otro tipo de conductas reprochables más allá de las contempladas en el tipo penal, que ofenden en lo fundamental, la honra, la dignidad o el decoro del patrono. Sin embargo, tal ofensa no puede configurarse en este caso, en el que, de lo que se trata es del recurso a un mecanismo legal para el reconocimiento de un derecho que, según se dijo, es del todo procedente. Así las cosas, la valoración se hace en el contexto explicado, y considerando que el trabajador no incurrió en la falta

grave que se le atribuyó, debe revocarse el fallo venido en alzada, y en su lugar, confirmar la sentencia de primera instancia.”

9. Compensación en materia laboral: Reembolso de rebajas a chofer de bus por faltantes registrados en contador electrónico

[Sala Segunda de la Corte]^{ix}

Voto de mayoría

“I.- ANTECEDENTES: El apoderado especial judicial del actor indicó que su representado comenzó a laborar para la cooperativa demandada el 21 de setiembre de 2004 como chofer-cobrador de autobús. Según indicó, el accionante trabajaba un día de 4:40 a.m. a 8:00 p.m., el siguiente de 5:30 a.m. a 11:50 p.m y el tercer día lo tenía libre. Apuntó que devengaba un salario promedio mensual de ¢181.131,74. Señaló que cuando a un chofer le faltaba dinero en la entrega del total de lo recaudado por pasajes, de acuerdo al número de marcas del contador electrónico de pasajeros (sistema de barras), al final de la semana se le descontaba esa cantidad de su pago en calidad de anticipos de salario o préstamos, aunque el conductor no recibía información sobre el resultado de la bitácora electrónica automotriz, ya que quien se encargaba de ello era el jefe de choferes. Según manifestó, su mandante fue despedido el 17 de mayo de 2005 porque se le atribuyó una serie de faltantes en las entregas de dinero de los pasajes. No obstante, alegó que el sistema no es infalible y con solo que un pasajero se quede más tiempo entre las barras, estas pueden marcar como si hubieran pasado más personas y, además, no hubo perjuicio económico para la accionada pues a cada conductor se le rebajaba de su salario la suma respectiva. En razón de lo anterior, solicitó que se condenara a la demandada a pagarle a su representado lo correspondiente al preaviso, el auxilio de cesantía, días feriados, reajustes de salario, horas extra, salarios caídos a título de daños y perjuicios, así como las vacaciones y el aguinaldo proporcionales. Pidió también el reintegro de los dineros rebajados por concepto de anticipos de salario y el reconocimiento de los intereses legales sobre los montos correspondientes a los anteriores extremos, desde la fecha del despido hasta su efectivo pago. Reclamó también la condena en costas a la accionada.[...]VII.- [...]Cabe agregar que, contrario a lo expuesto por la recurrente, tampoco puede considerarse como un motivo para estimar como aceptada la comisión de una falta grave, el hecho de que el trabajador no se hubiera opuesto al apercibimiento que se le hiciera en su momento. Consecuentemente, se considera acertado lo resuelto por el tribunal en cuanto a la condenatoria a devolver las sumas cobradas por anticipos por parte de la cooperativa, en tanto dicho cobro resulta improcedente por tratarse de una deducción ilegal. Esta Sala ya ha tenido la oportunidad de pronunciarse acerca de la ilegalidad de tales rebajas. Así, en el voto n° 743, de las 10:20 horas del 12 de diciembre de 2001, se resolvió: *“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 (...). En ese caso particular, las rebajas se hacían previa firma de un vale, por parte del trabajador. Con las prácticas de rebajas del salario, la demandada aplicó el instituto de la compensación. Por ello, conviene analizar los requisitos para que ella se pueda dar, y que, además, no están presentes en el caso bajo análisis. El artículo 172 del Código Laboral, dispone que 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. Agrega que, los salarios, que excedan de ese límite, son embargables hasta en una octava parte, de la porción que llega hasta tres veces aquella cantidad y, en una cuarta, del resto. En la norma se establece una excepción posibilitando que, el salario pueda embargarse, hasta en un cincuenta por ciento por concepto de pensión alimentaria. En relación con ello, el artículo 36 ídem 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. El artículo 806 del Código Civil, aplicable a esta materia, según lo expresado en el artículo 15 del de Trabajo, establece los requisitos para que pueda operar una compensación, como modo de extinción de una obligación, en los siguientes términos: "Tiene lugar la compensación, cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y 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." (...). (Voto de esta Sala, número 938, de las 10:00 horas, del 10 de noviembre del 2000). Ahora bien, como se expresó en el Voto, también de esta Sala, número 904, de las 14:30 horas, del 25 de octubre del 2000, 'en materia laboral, tal instituto está legalmente restringido y sólo se puede aplicar en los casos taxativamente previstos'.- 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".(En un sentido similar se puede consultar el voto de esta Sala número 868, de las 9:55 horas del 12 de setiembre de 2006)."*

10. Aplicación restrictiva de la compensación en materia laboral: Reembolso de rebajas a chofer de bus por faltantes registrados en contador electrónico

[Sala Segunda de la Corte]x

Voto de mayoría

“III.- El recurrente acusa indebida valoración de la prueba porque estima que el Tribunal no consideró la prueba confesional y testimonial vulnerando los derechos de su representada al debido proceso y al derecho de defensa. El Tribunal prohijó los hechos que el Juzgado tuvo por probados, con base en las mismas probanzas documentales. En cuanto a las pruebas confesional y testimonial a que el recurrente se refiere, las mismas no constan en los autos. Según consta a folio 2, el Juzgado ordenó a las partes, que presentaran dentro de quinto día, todas las copias de los documentos, de manera que en ese momento quien recurre tuvo oportunidad de allegar al expediente las copias de las declaraciones de testigos y de la confesional, lo que no hizo. En todo caso, el Tribunal no fundamentó su decisión en falta de credibilidad de la prueba, sino, en la ausencia de elementos que demostraran, que el actor hubiese incurrido en la apropiación del dinero, que según la demandada justificó el despido. En derecho laboral, aplica e principio de redistribución de la carga de la prueba, sobre este tema Pasco afirma que *“En el derecho procesal laboral, el trabajador -que es normalmente el actor o demandante-, se ve exonerado, en lo sustancial, de probar su dicho; por lo que, la carga probatoria recae, en lo básico, sobre el accionado. La demanda goza, por decirlo así, de una presunción de veracidad, se le reputa cierta a priori, presunción juris tantum que debe ser destruida por el empleador con su prueba. Giglio- a nuestro ver, acertadamente habla de redistribución y no de “reversión o inversión” de la carga probatoria, que han sido las expresiones anteriormente más usadas. Revertir o invertir implica trastocar, aplicar a uno lo que corresponde al otro y viceversa. Redistribuir, en cambio, es atribuir de modo diverso, que en eso consiste propiamente este principio, cuando hace recaer el peso de la prueba de modo desigual pero no necesariamente intercambiado entre las partes”* (Pasco Cosmópolis Mario, Fundamentos del Derecho del Trabajo 2 Edición, Servicios Gráficos José Antonio E.I.R.L, Editorial AELE, Setiembre 1997 pags. 67 y 68). Esta Sala en reiteradas ocasiones ha señalado, que en derecho laboral la carga de la prueba se redistribuye, recayendo principalmente en el empleador, por ser este quien tiene el mayor acceso a los medios probatorios; al respecto se ha dicho: *“Recae, directamente en el patrono, la carga de la prueba de la justa causa del despido, por ser la parte que afirma tener el derecho a ponerle fin a la relación laboral, con base en una justificación o eximente de responsabilidad, que*

consiste en la concurrencia de una legítima causal (artículo 317 del Código Procesal Civil). (Voto número 247 de las 9:45 horas del 25 de febrero del 2000.) Así las cosas al no aportar el empleador pruebas, que demuestren de manera contundente la comisión de los hechos en que se fundamentó el despido, no se violaron los principios de debido proceso y derecho de defensa invocados por el recurrente, por lo que este agravio debe ser desestimado.

IV.- En cuanto a los rebajos realizados en el salario del actor, estos fueron aceptados por la recurrente, quien al contestar la demanda dijo que la accionada hace las deducciones del salario de los choferes, porque asume que estos se dejan el dinero. Al respecto indicó: *“Las deducciones que menciona el actor se originan en situaciones distintas que paso a detallar: La empresa que represento utiliza la modalidad de barras para el conteo de pasajeros, estas barras funcionan electrónicamente y detectan los pasajeros que pasan por ellas contabilizando la cantidad de pasajeros transportados diariamente; (...) si la barra marcó mayor cantidad de pasajeros es claro que el dinero -de no coincidir- fue tomado irregularmente por el chofer y se le deduce de su remuneración. Mal haría la Empresa en no reducir (sic) tales montos pues ya el chofer los ha tomado y los ha dejado en su poder.”*(el destacado no es del original folio 104). Al analizar este tema el *ad quem* consideró, que al no existir prueba que demuestre, que el actor se hubiese apropiado de esos dineros, las deducciones son improcedentes, por esa razón ordenó al demandado cancelar ese rubro. Respecto al tema de las deducciones salariales ya esta Sala se ha pronunciado en asuntos similares: *“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 aquéllas 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). Por tal razón resulta por completo innecesario realizar análisis alguno acerca de la carga de la prueba a ese respecto. Si bien, de acuerdo a lo dispuesto por el numeral 176 del Código de Trabajo, es obligación de todo patrono llevar, según sea el caso, un Libro de Salarios o Planillas, en donde deberá consignarse el salario de cada trabajador, y por ende, le corresponde a éste, la carga de la prueba, en todo lo concerniente al salario, tanto en lo que respecta a su monto, como a sus modalidades de pago, lo cierto del caso es que aquí figura como un hecho no controvertido, sino plenamente admitido por ambas partes, el pago del salario al señor Miranda Rojas con las deducciones antes descritas (ver hecho noveno de la demanda y contestación de la demanda, a folios 3 y 43 ftes, respectivamente). De tal manera que, la controversia suscitada entre el actor y la demandada, en cuanto a determinar si las barras electrónicas funcionaban bien o no, si el sistema era razonable o no, y a quien le correspondía la carga de la prueba en ese caso, deviene en intrascendente, toda vez que -conforme se explicó-al no constituir las citadas sumas de dinero, deudas provenientes de pagos en exceso o anticipos, tales deducciones resultaron contrarias a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico; en ese mismo orden de ideas, tampoco podrían ser éstas compensadas, en la liquidación final hecha al actor, al momento de dar por terminada la relación laboral (numerales 36, 173 y 452 del Código de Trabajo y 806 del Código Civil), debiendo la accionada reintegrar en su totalidad al señor Miranda Rojas las sumas deducidas, y, si es del caso, acudir a los mecanismos legales correspondientes con el fin resarcirse por las alegadas pérdidas sufridas”* (ver Voto 448-2002 de las 10:10 horas del 6 de setiembre del 2002). Así las cosas las deducciones practicadas por el concepto de “otros”, derivado del faltante de dinero producto del cobro del pasaje de autobús, devienen en improcedentes.

V.- De las consideraciones anteriores se concluye que la Sala no encuentra razones para variar lo resuelto por el Tribunal por lo que procede confirmar la sentencia recurrida.”

11. Chofer: Deducción ilegal por diferencias faltantes en cobro de pasajes al no constituir estos pagos en exceso o anticipos

[Sala Segunda de la Corte]^{xi}

Voto de mayoría

“III.- SOBRE LA FECHA DE INICIO DE LA RELACIÓN DE TRABAJO. Aduce la recurrente que la fecha de inicio fue parte del contradictorio, pues la demanda y contestación difieren en ese extremo. No se valora que el testigo Mario Andrés Ramírez dijo que el actor entró en el mes de junio o julio del 2002; lo mismo se presenta con la naturaleza de las labores. Analizado tal agravio, a la luz de las manifestaciones de las partes y de las pruebas evacuadas, la Sala estima que ha de prevalecer la fecha de inicio 25 de abril del 2001, aducida por el actor en la demanda, corrigiéndose el error material del órgano de alzada que consignó 1 de abril del 2001. Como lo apuntó el tribunal en lo que atañe a la fecha de inicio del contrato se tiene por un lado la cita que hace el trabajador y por el otro la respuesta negativa de la demandada. Efectivamente, es acertado lo resuelto sobre este punto por parte del ad-quem. La empleadora estaba obligada a llevar los registros que acreditaran ese hecho; y, el contrato de trabajo por escrito que debió suscribir, por no estar en los supuestos de excepción que permiten que no se cumpla con esa formalidad -escritura-, pudo servir para demostrar, en forma fehaciente, la fecha de inicio de la relación laboral. También debe soportar la demandada las consecuencias de su omisión; pues, el numeral 25 del *Código de Trabajo* en forma expresa señala que la falta de contrato escrito se imputará siempre al empleador. Esas manifestaciones del actor no fueron desvirtuadas por la accionada, pues no aportó prueba idónea. En cuanto a lo declarado por el testigo Mario Andrés Ramírez Bogantes, quien dijo “*el actor entró en el mes de junio o julio del 2002, si no me equivoco*” (folio 124), su testimonio en ese caso concreto, no resulta idóneo para efectos de acreditar la fecha de ingreso, pues como se dijo la demandada estaba obligada a llevar los registros que acreditaran documentalmente esa información y no lo hizo. Por otra parte en cuanto a ese aspecto a esta Sala no le merece credibilidad la versión de ese testigo, por la posición que ocupa dentro de la empresa como socio y sus manifestaciones deben ser valoradas con mayor cuidado. Al respecto la Sala reiteradamente ha establecido en asuntos similares al presente “*Sobre la distribución de la carga probatoria debe indicarse que, de manera general, quien afirma debe probar; sin embargo, en esta materia, considerando que es más fácil para el patrono preconstituir la prueba que le permita acreditar los elementos básicos presentes en una determinada relación de trabajo, como por ejemplo el tiempo de servicio, el pago de extremos laborales, tales como las vacaciones y el aguinaldo, el respectivo horario, etc., la distribución de la carga probatoria conlleva una redistribución, precisamente, en atención a esas concretas y especiales circunstancias; tratándose, en esa forma, de equilibrar la desigualdad en la que se encuentra el trabajador para proveerse de tales elementos probatorios esenciales*” (En ese sentido véase el voto N° 8-2002 de las 10:00 horas del 23 de enero del 2002). En cuanto a la naturaleza de las labores prestadas por el accionante, carece de fundamento la impugnación, por cuanto el fallo es claro al establecer que el actor cumplió labores como conductor-cobrador de autobús y se trata de un hecho no controvertido, acreditado en autos. Por las razones dadas, se deniegan tales agravios.

IV.- SOBRE LAS FALTAS GRAVES Y LA DECISIÓN PATRONAL DE DESPIDO. Las decisiones de la parte patronal relacionadas con el incumplimiento, requieren de una conducta gravemente culpable del trabajador (a) que, de darse en los términos legales, supone la extinción del contrato

sin derecho a las indemnizaciones de preaviso y cesantía. El trabajador (a) se encuentra obligado (a), de acuerdo con la responsabilidad contractual que surgió desde un inicio de la relación laboral, a prestar el trabajo pactado conforme a las órdenes de su patrono, de forma diligente y de buena fe. Frente al incumplimiento del trabajador (a), deudor (a) de trabajo, es legítimo que el empresario (a), valore el comportamiento y reaccione, llegando incluso a la resolución del contrato de trabajo. Esta reacción es una manifestación del poder disciplinario, que el empresario (a) ostenta para lograr que marche eficazmente la organización empresarial. La resolución por incumplimiento en su regulación jurídico laboral, deja en manos del empresario (a), la facultad de decidir, de plano, la extinción del contrato, aunque luego esa decisión pueda ser revisada judicialmente a instancia del trabajador (a). Por ese importantísimo poder de la parte patronal, debe analizarse cuidadosamente las circunstancias que inciden en la conformación de su voluntad unilateral y en sus consecuencias. Ahora bien, el incumplimiento contractual del trabajador (a) no puede ser de cualquier naturaleza, sino que tal comportamiento incumplidor, ha de ser grave y culpable, que hace imposible para las partes la continuación de la relación laboral existente. (Puede consultar sobre el tema a PALOMEQUE LÓPEZ Manuel Carlos, y ÁLVAREZ DE LA ROSA Manuel. Derecho del Trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces, S.A. Colección Ceura. Undécima Edición, Madrid, España, 2003. pág. 1019 y siguientes). En ese sentido esta Sala de manera reiterada ha señalado *“La falta grave a las obligaciones que impone el contrato de trabajo y que está sancionada con el despido sin responsabilidad patronal (artículo 81 inciso l) del Código de Trabajo), no se configura con cualquier conducta omisiva o por cualquier acción del trabajador. Por eso no puede depender de la valoración del empleador, sino que está sujeta a determinación por los juzgadores en materia laboral, aplicando criterios de equidad, justicia y, sobre todo, confrontando los hechos o las omisiones imputables al trabajador con las obligaciones sustanciales que le impone el contrato de trabajo. Esto es así porque, por el principio de continuidad que rige los contratos por tiempo indefinido, como el de autos, se impone sopesar la falta versus la sanción para no violentar el principio de la proporcionalidad entre la falta y la sanción”* “ y para comprobar esa falta, el patrono deberá demostrarlo en el proceso con cualquier medio probatorio con base en lo dispuesto en el artículo 317 y siguientes del Código Procesal civil”. (En ese sentido véase los votos de esta Sala números 553 de las 10: horas del 24 de marzo (sic) ; 353 de las 10:40 horas del 5 de abril ambas del año 2000; 572-03 de las 10:20 horas del 15 de octubre del 2003 y 955-04 de las 9:35 horas del 10 de noviembre y 602-04 de las 10:10 horas del 21 de julio ambas del 2004)

V.- LAS FALTAS ATRIBUIDAS AL ACTOR EN EL CASO CONCRETO. En el caso bajo estudio y de acuerdo con la carta de despido visible a folio 10, se le atribuyeron al actor faltas que a criterio de la accionada, constituyeron causales graves y ameritaron el despido sin responsabilidad patronal. En esa carta de despido se consignó: *“El día 21 de agosto del presente año , su persona llegó tarde a laborar lo que impidió que la primera carrera del día saliera normalmente. Pese a su llegada tardía y aunque se le indicó que debería esperar a otra carrera, decidió unilateralmente irse del lugar de trabajo dejando de laborar el día completo sin autorización alguna ni justificación posterior esto aunque se le dijo que se quedara trabajando durante ese día. Los días 26 y 28 de este año, (léase 2004) nos dimos cuenta que Usted tomó dinero recaudado por las labores del día, lo cual hizo sin consentimiento alguno y apropiándose de dinero de la Empresa. Ambos acontecimientos constituyen faltas graves en el ejercicio de su contrato laboral, lo cual amerita –al amparo del artículo 81 del Código de Trabajo- su despido sin responsabilidad patronal. Quedan a salvo sus derechos laborales a vacaciones y aguinaldo proporcionales”* (lo destacado no es del original y lo entre paréntesis).

A).- Sobre el abandono de trabajo. Son hechos no controvertidos que el actor se desempeñó como **chofer-** cobrador, en la empresa demandada. El 21 de agosto del 2004, el actor se presentó a cumplir sus labores 30 minutos después de la hora de entrada, por lo que no pudo conducir la unidad en la carrera que le correspondía y luego se retiró del lugar y no volvió el resto del día (demanda, folio 2, carta de despido folio 10, contestación folio 103vto, testimonios de Jorge Eduardo González Rojas y Mario Andrés Ramírez Bogantes, folios 119- 128). Ese cuadro fáctico se

ha tenido por demostrado y no hay discusión sobre él. El análisis de esta Sala se debe circunscribir, entonces, a determinar si puede hablarse de un abandono de trabajo en los términos y hechos consignados en la carta de despido y estimarlo por justificado. El Código de Trabajo, en el artículo 81, inciso i), prevé el abandono de las labores como motivo justificado para despedir a un empleado. Señala: **"Son causas justas que facultan al patrono para dar por terminado el contrato de trabajo: i) Cuando el trabajador, después de que el patrono lo aperciba por una vez, incurra en las causales previstas por los incisos a), b), c), d) y e), del artículo 72;"**. El numeral 72 inciso a), por su parte expresa: **"Queda absolutamente prohibido a los trabajadores: a) Abandonar el trabajo en horas de labor sin causa justificada o sin licencia del patrono"**. De la relación de esos dos numerales se concluye que el abandono de funciones sin permiso del patrono, es causal de despido, siempre y cuando se haya apercibido con antelación. En la carta de despido no se menciona que el actor se le haya prevenido con antelación y al respecto la demandada no ha hecho alusión al tema. En el despido (carta) únicamente indica **"el día 21 de agosto del presente año, su persona llegó tarde a laborar lo que impidió que la primera carrera del día saliera normalmente"** y luego decidió irse unilateralmente del lugar de trabajo sin permiso. En autos se echa de menos el apercibimiento previo. El testigo Mario Andrés Ramírez Bogantes, es el único que hizo referencia a llamada de atención en los siguientes términos **"El actor si fue objeto de llamadas de atención, principalmente el día que se fue sin autorización alguna..."** (lo destacado no es del original, folio 126). Esta claro entonces que anterior a ese día (21 de agosto de 2004) previamente no existió llamada de atención. Más bien esa falta que ahora se le atribuye y se le imputó en la carta de despido, fue la primera advertencia o llamada de atención, efectuada el mismo día verbalmente, pues los días posteriores continuó laborando normalmente. Es importante señalar que jurisprudencialmente se ha establecido que la reiteración debe darse en el término de tres meses, después del apercibimiento, lo cual no se dio en este caso, pues esa fue la primera vez que se presentó la situación y como lo declaró el testigo principalmente por ese día se le llamó la atención. La parte recurrente pretende darle connotación de gravedad a esa falta, aduciendo en el recurso que no se trata de cualquier falta. Tómese nota que en la carta de despido se hace alusión que esa llegada tardía impidió que la primera carrera del día saliera normalmente, sin hacer mención a las consecuencias concretas u otras consecuencias funestas y graves para la estabilidad de la empresa. Cabe destacar que no es factible analizar otras connotaciones o consecuencias, pues en la carta de despido se indicó solamente que la llegada tardía impidió que la primera carrera saliera normalmente. En la contestación a la demanda se mencionó incumplimiento grave y que ese proceder del actor puso en peligro la estabilidad de la empresa. Sin embargo, la gravedad no quedó evidenciada, pues en la propia contestación se afirmó que la empresa cuenta con choferes suplentes para no ver afectado el rol. En ese sentido se dijo **"En el caso que nos ocupa, el actor no llegó a la hora exacta sino que lo hizo 30 minutos luego de la primer salida del autobús a él asignado; tuvieron los encargados que asignar un chofer suplente de otra unidad para no afectar el rol y al actor"** (folio 103 vto, lo destacado no es del original). Con ello queda patente que el rol no fue afectado en vista de la medida adoptada y esa primera carrera la realizó el suplente, lo cual concuerda con la versión del actor en su demanda **"que ya el autobús asignado a él, fue suplido por otro compañero, como la costumbre de la empresa"** (folio 2). Lo mismo dijo el testigo Ramírez Bogantes **"lo que se dio el día 21 de agosto del 2004, es que yo acostumbro a llegar como a las cuatro de la mañana, y nos dimos cuenta que el chofer de la unidad sesenta y dos, no había llegado, entonces mandé un chofer de una unidad que saliera más tarde con ese autobús, para poder cumplir con el compromiso que tiene la empresa con los usuarios y cumplir con los horarios establecidos, Don Gerardo llegó unos treinta minutos después de la hora que el bus debió haber salido a trabajar..."** (folio 124-125). Ese mismo testigo declaró **"el actor permaneció hasta la 6 de la mañana y a esa hora se fue"** y **"él me dijo que estaba bien que se quedaba, al rato vi que él iba saliendo con el vehículo de (sic) y yo le detuve y le dije que no se fuera que ocupábamos que necesitábamos que siguiera trabajando me dijo que estaba bien que ya venía, pero no volvió, provocando que la unidad que tenía que sacar el otro chofer, no pudiera salir a trabajar ese día, si claro que esto provocó consecuencias, ya que la otra unidad no pudo salir a trabajar, lo que provoca que la empresa no pueda cumplir con a las obligaciones que tiene**

los usuarios, dejando alrededor de sesenta o setenta personas sin el servicio. En términos económicos pudo haber ocasionado un perjuicio se (sic) sesenta mil colones, porque se tuvo que esperar que llegara otro chofer hasta medio día” (folios 124 y 125). La recurrente reprocha la valoración de ese testimonio, por estimar que con el se acredita que se no se trató de una simple llegada tarde y su conducta tuvo consecuencias. Esas otras manifestaciones del testigo no resultan atendibles por cuanto de sus declaraciones no se infiere que las consecuencias se hubieran presentado realmente, pues se refiere a supuestos, al expresar “pudo haber ocasionado un perjuicio”. Por otra parte el testimonio del otro testigo Jorge Eduardo González Rojas, viene a ratificar la posición del actor, al declarar “El día que despidieron al actor yo laboraba para la empresa, él llegó a laborar al plantel como de costumbre, el es uno de los mejores empleados que tiene la empresa, **la hora hasta que permaneció el actor en el plantel no la se, pero si estuvo varias horas, el día 21 de agosto del 2004... Yo tenía similar mi horario al actor, en media hora antes o media hora después... Yo se que el actor estaba ahí en la empresa, porque yo llegué entre nueve y diez de la mañana, y me digo (sic) que no le habían solucionado el problema de la unidad**” (lo destacado no es del original, folios 119-122). De lo transcrito se concluye que el actor permaneció en el plantel varias horas y tuvo que retirarse por cuanto no se le había solucionado el problema de la unidad. Por lo anterior, se deniega el agravio.

B).- Sobre la apropiación del dinero de la recaudación por las labores del día, en fecha 26 y 28 de agosto del 2004. El actor al plantear su demanda dijo: “El día siguiente sea el 26 de agosto conversó con su superior directo quien le autorizó a tomar de la recaudación de se día ¢10.000.00 para que se ayudara según él mismo le manifestó.- como si se tratara del salario del actor. Efectivamente los tomó y así lo indicó en la boleta de control correspondiente. Ese mismo dinero le fue nuevamente rebajado” (hecho 5° de la demanda, folio 3). Al contestarse la demanda la accionada refirió que “él tomó dineros sin autorización de ninguna especie y estándole prohibido, pues, como todo chofer de la compañía, debía entregar al final del día el pasaje completo recolectado pero no lo hizo; de no (sic) por los controles internos del accionante se hubiese salido con la suya” (folio 103). Existen dos posiciones. La del actor que confiesa que tomó dineros y lo autorizó el superior inmediato; aportando comprobantes de las deducciones de sus salarios; y la otra de la demandada que aduce no estaba autorizado. Cabe determinar si la falta atribuida está debidamente acreditada de toda duda razonable y si el actor de manera dolosa y maliciosa se aprovechó del dinero de la recaudación, los días 26 y 28 ambos de agosto del 2004, para justificar el despido. De los comprobantes de pago de salarios aportados por el actor y no impugnados por la demandada, se acreditó que durante la relación laboral, del salario del actor se realizaban diversas deducciones y por diversos conceptos. Entre esas deducciones cabe destacar las efectuadas por los conceptos por “VALES” y “OTROS”. La recurrente ha sostenido a través del proceso, que las deducciones por “barras electrónicas”, correspondían al rubro de “otros” (contestación folio 104, apelación ante el tribunal a folio 147 y recurso ante esta Sala). Al contestar la demanda sobre el tema dijo “Las barras electrónicas realizan un conteo por pasajero y el margen de error no permite lugar a dudas para descartar una información falsa; es decir, la empresa aplica a cada chofer un margen de error porcentual si aparecen diferencias entre el dinero entregado por el chofer y el informe que se “descarga” con el software respectivo en el plantel de la empresa, la única conclusión posible es que el chofer tomó ese dinero; por ello no es que existan “deducciones” del salario sino que todos los choferes saben que los dineros tomados mediante este procedimiento representan un adelanto del salario correspondiente que ellos mismos han tomado. Mal haría la empresa en permitir que, además de que los choferes tomen dinero del recaudado diariamente, no se les rebaje el mismo cuando existe un mecanismo de control adecuado, seguro y científicamente probado par contabilizar los dineros que recaudan” (folio 104, lo destacado y subrayado no es del original). Sin entrar por ahora a analizar, la procedencia o no de tales deducciones en el salario del trabajador por el rubro de “otros”, lo cierto es que el mismo empleador sin distinguir otros motivos de las que generan el faltante en la recaudación de los pasajes, efectuaba las deducciones, estimando un margen de error una vez realizado el informe de “descarga” con el software en el plantel. Sin

embargo, se despidió al actor reprochándosele que tomó dineros de la recaudación diaria los días 26 y 28 de agosto de 2004, sin estar autorizado. Su posición es contradictoria y ambivalente, pues ha admitido y aceptado que los choferes tomaban dineros de la recaudación y se les tenía como adelanto del salario y en esta ocasión se consideró que no estaba autorizado. Por otra parte, se acreditó la práctica de deducciones por el rubro de “vales” que viene a configurar la otra posibilidad de estimar que el actor no actuó dolosamente. Ejemplo de esto, lo son los comprobantes a folios 51, 57, 65, 74, 79, 83, 84, 85, 91, 92 y 93. Tómese nota que en las tres semanas anteriores al despido del actor, en fechas: 29-julio al 04-agosto; 05- agosto al 11 de agosto y del 19 de agosto al 25 de agosto todas del 2004, bajo ese rubro (VALES), se le rebajó en cada semana, la suma de ₡10.000.00. El actor ha sostenido que fue autorizado para tomar dinero por su superior directo. La recurrente al cuestionar la valoración del testigo Mario Andrés Ramírez Bogantes, afirma que con esa declaración se acredita la falta, al declarar *“En el mismo mes hubo otro problema con el actor, ya que tomó dinero sin permiso en el mes de agosto el 26 y 28 del 2004”* (folio 125). No obstante valorada esa declaración con el resto del material probatorio y manifestaciones de las partes, conforme al artículo 493 del Código de Trabajo y las reglas de la sana crítica, se concluye que no está demostrado que el actor hubiere tomado el dinero dolosamente. La declaración del testigo Ramírez Bogantes es contradictoria; la misma situación se da con la posición asumida por la empresa. Ese testigo afirmó que el superior inmediato del actor lo era *“Javier Gutiérrez Arroyo”* y de seguido se contradice *“No se autorizó para tomar en (sic) día 26 de agosto del 2004, la suma de diez mil colones, ya que yo era el superior director del actor, y a mi no me pidió autorización para tomar estos dineros”* (folio 124). Más adelante dijo: *“La diferencia entre la situación que se dio entre los días de agosto, era muy distinto ya que lo de barras electrónicas,, se ponía “otros”, en esta situación donde se tomaba dinero, **como lo que sucedió en el mes de agosto, se les tomaba como un adelanto (sic) de salario, como un vale. La empresa no tenía un fondo para préstamo, pero si daba prestado**”* (lo destacado y subrayado no es del original) (folio 125). Resulta razonable estimar que si el actor semanas antes de su despido se le venían deduciendo dineros por el mismo monto de ₡10.000.00, bajo el rubro de “VALES”; además según la accionada podía tomar dinero por el concepto de “otros”, como adelanto del salario, es ilógico que el faltante de ₡10.000.00 que se le atribuyó a esos días, no se diera dentro de la práctica permisiva de la empresa demandada. Por esas circunstancias no hay motivo para considerar su conducta dolosa, si el mecanismo entronizado por el concepto de “vales” venía operando y la misma empresa admitió la permisividad del margen de error como adelanto de salario. Igualmente se valora la existencia de un jefe inmediato, señor Javier Gutiérrez Arroyo y de quien se echa de menos su declaración, para efectos de valorarla con el resto del material probatorio. Ante tal situación, al no haberse demostrado las causales consignadas en la carta de despido que ameritaron la ruptura del contrato laboral sin responsabilidad, el mismo deviene en injustificado y debe asumirse con responsabilidad patronal.

VI.- LA CONDENA DE DEVOLUCIÓN DE RETENCIONES SALARIALES. Al apelar el fallo de primera instancia, la recurrente consideró que la sumatoria del rubro denominado “OTROS” de las deducciones salariales al actor, no corresponde al monto aprobado en sentencia, solicitando se rebaje por estimarlo improcedente y desproporcionado. No se impugnó lo resuelto por el tribunal, en cuanto a estimar que las deducciones salariales resultan improcedentes al ordenar su devolución. La disconformidad lo fue con respecto a que se incluyeran en la devolución ordenada otros rubros que no correspondiera al rubro de “otros”. Ante esa situación el recurso estaría limitado a ese aspecto. Revisados los comprobantes se determina que la sumatoria efectuada en el fallo, no comprende otros rubros, pues solamente se tomó en cuenta el rubro de “OTROS”, por lo que el “quantum” de la devolución es correcta. En todo caso, respecto al tema de las deducciones salariales ya esta Sala se ha pronunciado en asuntos similares: *“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 N^os. 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). Por tal razón resulta innecesario realizar análisis alguno acerca de la carga de la prueba a ese respecto. Si bien, de acuerdo a lo dispuesto por el numeral 176 del Código de Trabajo, es obligación de todo patrono llevar, según sea el caso, un Libro de Salarios o Planillas, en donde deberá consignarse el salario de cada trabajador, y por ende, le corresponde a éste, la carga de la prueba, en todo lo concerniente al salario, tanto en lo que respecta a su monto, como a sus modalidades de pago, lo cierto del caso es que aquí figura como un hecho no controvertido, sino plenamente admitido por ambas partes, el pago del salario al señor Miranda Rojas con las deducciones antes descritas (ver hecho noveno de la demanda y contestación de la demanda, a folios 3 y 43 ftes, respectivamente). De tal manera que, la controversia suscitada entre el actor y la demandada, en cuanto a determinar si las barras electrónicas funcionaban bien o no, si el sistema era razonable o no, y a quien le correspondía la carga de la prueba en ese caso, deviene en intrascendente, toda vez que –conforme se explicó–al no constituir las citadas sumas de dinero, deudas provenientes de pagos en exceso o anticipos, tales deducciones resultaron contrarias a lo dispuesto por el ordenamiento jurídico; en ese mismo orden de ideas, tampoco podrían ser éstas compensadas, en la liquidación final hecha al actor, al momento de dar por terminada la relación laboral (numerales 36, 173 y 452 del Código de Trabajo y 806 del Código Civil), debiendo la accionada reintegrar en su totalidad al señor Miranda Rojas las sumas deducidas, y, si es del caso, acudir a los mecanismos legales correspondientes con el fin resarcirse por las alegadas pérdidas sufridas” (En ese sentido el voto N^o 448-2002, de las 10:10 horas del 6 de septiembre del 2002). Así las cosas las deducciones practicadas por el concepto de “otros”, derivado del faltante de dinero producto del cobro del pasaje de autobús, devienen en improcedentes en la forma que lo hizo el patrono durante la vigencia del contrato de trabajo, por no encontrar respaldo alguno en el numeral 173 del Código de Trabajo. Por las anteriores razones, se confirma la sentencia recurrida.”

12. Salario: Reembolso de rebajas a chofer de bus por faltantes registrados en contador electrónico

[Sala Segunda de la Corte]^{xii}

Voto de mayoría

"V.- EN CUANTO A LOS REBAJOS DEL SALARIO: En la demanda, los actores expusieron el siguiente hecho: “En la empresa ha existido el sistema de préstamos de dinero con respaldo de pagaré o letras de cambio, lo que nunca ha existido es un sistema de préstamos con el dinero que se hace diariamente, ni tampoco de vales, cuando a un chofer le falta dinero en la entrega de acuerdo al número de marcas, cuando se le paga por semana, en la colilla se dice unilateralmente por la empresa que hay adelantos de salario, o préstamos, la empresa inventó esos rubros para justificar las diferencias entre las entregas y las marcas. Todos los rebajos que les han hecho semana a semana son ilegales, los choferes cuando llegan a entregar el dinero de la jornada de trabajo tienen que contar el dinero sin recibir ninguna información sobre el resultado de la “maría”, sobre la cantidad de pasajeros que viajaron durante el día, en una caja de seguridad que está pegada a la pared de la empresa donde el jefe de choferes es el único que tiene la llave de la citada caja, él abre y el chofer deposita la entrega,

si alguna entrega se pierde se les rebaja en el próximo pago todo el monto, las llaves de la caja de seguridad por la noche la tiene el jefe de choferes Roger Ramírez y el guarda, en el día las tiene la secretaria, no puede haber pérdida pues el chofer no puede retirarse si no ha entregado el dinero (...). Los faltantes los cobran de la siguiente forma, los van acumulando día a día y el viernes que es el día de pago nos mandan una hoja con todos los faltantes de la semana sumado como uno solo sin desglose, eso lo rebajan y lo nombran adelanto de salario, siendo una falsedad, pues el dinero nunca pasa por las manos de los trabajadores, los obligan a firmar para poder recibir el pago (...). Estos faltantes se determinan multiplicando el número de marcas que emite la "maría" electrónica por el precio del pasaje, sin embargo esta "maría" no es exacta ya que la misma emite una marca cada tres segundos y muchos pasajeros se quedan parados frente a la misma por más de ese tiempo, por lo que hacen varias marcas como si fueran varios pasajeros, de ahí que no coincida el número de marcas con el dinero entregado (...) desde el inicio de la relación laboral se trabajó siempre con comprobantes de pago, mismos que deben ser firmados por el trabajador, en esos comprobantes de pago, la empresa establece el supuesto adelanto de salario, lo cual es una falsedad, al trabajador nunca se le adelanta salario, ese rubro es lo que la empresa considera en forma arbitraria y unilateral, una diferencia entre el dinero reportado por cada chofer y las marcas que tenía el aparato que ellos instalan, el cual manejan antojadizamente sin que el trabajador pueda tener acceso a la información". Por ello, los accionantes solicitaron la devolución de esas sumas descontadas de su salario. Este hecho debe tenerse como cierto en aplicación del numeral 468 del Código de Trabajo, que dice: "Si el demandado no contestare la demanda o el reconvenido la reconvenición, dentro del término que al respecto se les haya concedido, se tendrán por ciertos, en sentencia, los hechos que sirvan de fundamento a la acción, salvo que en el expediente existan pruebas fehacientes que los contradigan. Esta regla se aplicará también en cuanto a los hechos de la demanda y de la contrademanda, acerca de los cuales el demandado o reconvenido, no haya dado contestación en la forma que indica el artículo 464". Revisado el expediente, no se encuentra prueba que desvirtúe el hecho en cuestión; por el contrario, existen probanzas que lo corroboran. En primer lugar, se tienen los comprobantes visibles a folios 2-45 y 63-91, en los cuales en la casilla denominada "adelantos de salario" aparecen los montos que eran rebajados semanalmente del salario de los demandantes. Luego, en sobre aparte, hay unos vales de caja suscritos por los actores por concepto de adelantos de salario. Además, en la contestación de la demanda se incluyeron unas aserciones que constituyen confesión, al tenor del ordinal 341 del Código Procesal Civil, aplicable a la materia laboral por remisión del artículo 452 del Código de Trabajo (cabe advertir que el que la contestación haya sido presentada en forma extemporánea no le quita ese valor). En efecto, en esa oportunidad la compañía accionada manifestó: "La empresa incurrió en fuertes gastos de inversión en un sistema de barras computarizadas (marías) (...) estas marías llevan el conteo de cada persona que sube y baja del autobús, emite marcas finales de entradas y salidas, por tanto cada chofer debe de entregar el dinero recaudado según corresponda por las marchas hechas, cuando hay diferencias entre el dinero depositado y el total real que debe de entregar, el único responsable es el chofer (...) de este faltante se les enseña el comprobante que emite la maría de las marcas y el dinero por él entregado. En el caso de los actores se comenzaron a tomar las atribuciones de tomar dinero de lo recaudado en el día, pues con la maría la cosa fue diferente, la empresa llamó la atención por ello y les solicitó que firmaran los dineros que tomaban como adelanto de salario (...) cuando se les realizan los rebajos ellos pueden solicitar el desglose ya que en la boleta de salario es muy incómodo desglosar día por día. Qué otro nombre se le puede dar al dinero que ellos unilateralmente se han prestado, lo que se les pide que firmen es la boleta de pago, en la cual va incluido el rebajo del préstamo que repito, unilateralmente se hizo". Ya la Sala se pronunció acerca de la ilegalidad de tales rebajos en el voto N° 743 de las 10:20 horas del 12 de diciembre del 2001, dictado con ocasión de un juicio ordinario laboral incoado contra la misma empresa aquí accionada: "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 (...). En ese caso particular, las rebajas se hacían previa firma de un vale, por parte del trabajador. Con las prácticas de rebajos del salario, la demandada aplicó el instituto de la compensación. Por ello, conviene analizar los requisitos para que ella se pueda dar, y que, además, no están presentes en el caso bajo análisis. El artículo 172 del Código Laboral, dispone que, 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. Agrega que, los salarios, que excedan de ese límite, son embargables hasta en una octava parte, de la porción que llega hasta tres veces aquella cantidad y, en una cuarta, del resto. En la norma se establece una excepción posibilitando que, el salario pueda embargarse, hasta en un cincuenta por ciento por concepto de pensión alimentaria. En relación con ello, el artículo 36 ídem 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. El artículo 806 del Código Civil, aplicable a esta materia, según lo expresado en el artículo 15 del de Trabajo, establece los requisitos para que pueda operar una compensación, como modo de extinción de una obligación, en los siguientes términos: "Tiene lugar la compensación, cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y 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). (Voto de esta Sala, número 938, de las 10:00 horas, del 10 de noviembre del 2000). Ahora bien, como se expresó en el Voto, también de esta Sala, número 904, de las 14:30 horas, del 25 de octubre del 2000, "en materia laboral, tal instituto está legalmente restringido y sólo se puede aplicar en los casos taxativamente previstos".- 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". Por las razones expuestas, debe ordenarse la devolución de las sumas deducidas del salario de los accionantes a título de adelantos de salario, correspondiéndole al señor Godoy Cortés ¢1.647.227 y al señor Vargas Jiménez ¢1.696.690."

13. Compensación: Reembolso de rebajas a chofer de bus por faltantes registrados en contador electrónico

[Sala Segunda de la Corte]^{xiii}

Voto de mayoría

"VI.- El recurrente reclama, como siguiente agravio, la defectuosa fundamentación de los fallos de primera y segunda instancias, y la violación de los artículos 153 y 155 del Código Procesal Civil; al ordenar ambos fallos el reintegro de los salarios que le fueron rebajados al actor. De acuerdo con el artículo 556 del Código de Trabajo, no es posible, para esta Sala, pronunciarse ahora sobre lo resuelto por el A-quo, puesto que únicamente se puede recurrir, en esta tercera instancia rogada, contra las sentencias de los Tribunales Superiores. 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. Según expresaron, por cada persona que pasa, el contador registra una marca. Sin embargo, es posible que se produzcan dos o más, si el pasajero se demora; o si, por alguna causa, sale y vuelve a entrar. Además, a veces presentaban fallas, y las barras requerían de reparación. Era normal que, a todos los choferes, les faltara dinero. La única excepción que se presentaba, era la de un autobús, que contaba con una María en la parte trasera (ver, al efecto, los testimonios de Arguedas Sánchez, quien trabajó para la demandada, folio 40; Ruiz Méndez, quien trabaja para la demandada, folio 42; y Canales Herrera, quien trabajó para la demandada, folio 49). 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.

VII.- Con las prácticas de rebajos del salario, la demandada aplicó el instituto de la compensación. Por ello, conviene analizar los requisitos para que ella se pueda dar, y que, además, no están presentes en el caso bajo análisis. El artículo 172 del Código Laboral, dispone que, 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. Agrega que, los salarios, que excedan de ese límite, son embargables hasta en una octava parte, de la porción que llega hasta tres veces aquella cantidad y, en una cuarta, del resto. En la norma se establece una excepción posibilitando que, el salario pueda embargarse, hasta en un cincuenta por ciento por concepto de pensión alimentaria. En relación con ello, el artículo 36 ídem 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. El artículo 806 del Código Civil, aplicable a esta materia, según lo expresado en el artículo 15 del de Trabajo, establece los requisitos para que pueda operar una compensación, como modo de extinción de una obligación, en los siguientes términos: **“Tiene lugar la compensación, cuando dos personas reúnen la calidad de deudores y acreedores recíprocamente y 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). (Voto de esta Sala, número 938, de las 10:00 horas, del 10 de noviembre del 2000.) Ahora bien, como se expresó en el Voto, también de esta Sala, número 904, de las 14:30 horas, del 25 de octubre del 2000, ²en materia laboral, tal instituto está legalmente restringido y sólo se puede aplicar en los casos taxativamente previstos.”.-

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. Por lo anterior, careciendo de cualquier fundamento jurídico los argumentos del personero de la accionada, y no habiéndosele producido indefensión alguna, a esa parte, debe declararse sin lugar el agravio formulado."

ADVERTENCIA: El Centro de Información Jurídica en Línea (CIJUL en Línea) está inscrito en la Universidad de Costa Rica como un proyecto de acción social, cuya actividad es de extensión docente y en esta línea de trabajo responde a las consultas que hacen sus usuarios, elaborando informes de investigación que son recopilaciones de información jurisprudencial, de normativa y doctrinal, cuyas citas bibliográficas se encuentran al final del documento. Los textos transcritos son responsabilidad de sus autores y no necesariamente reflejan el pensamiento del Centro. CIJUL en Línea, dentro del marco normativo de los usos, según el artículo 9 inciso 2 del Convenio de Berna, realiza las citas de obras jurídicas de acuerdo con el artículo 70 de la Ley de Derechos de Autor y Conexos (Nº 6683), reproduce libremente las leyes, decretos y demás actos públicos de conformidad con el artículo 75 de esta ley. Para tener acceso a los servicios que brinda el CIJUL en Línea, el usuario(a) declara expresamente que conoce y acepta las restricciones existentes sobre el uso de las obras ofrecidas por CIJUL en Línea, para lo cual se compromete a citar el nombre del autor, el título de la obra y la fuente original y digital completa, en caso de utilizar el material indicado.

-
- i Sentencia: 10967 Expediente: 10-006953-0007-CO Fecha: 22/06/2010 Hora: 02:42:00 p.m. Emitido por: Sala Constitucional.
- ii Sentencia: 00213 Expediente: 03-002117-0166-LA Fecha: 15/05/2007 Hora: 09:25:00 a.m. Emitido por: Tribunal de Trabajo, Sección III.
- iii Sentencia: 14773 Expediente: 06-011586-0007-CO Fecha: 06/10/2006 Hora: 10:36:00 a.m. Emitido por: Sala Constitucional.
- iv Sentencia: 01152 Expediente: 11-000620-1023-LA Fecha: 04/10/2013 Hora: 10:40:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- v Sentencia: 16570 Expediente: 05-013436-0007-CO Fecha: 29/11/2005 Hora: 09:01:00 p.m. Emitido por: Sala Constitucional.
- vi Sentencia: 00130 Expediente: 08-003083-0166-LA Fecha: 12/02/2014 Hora: 08:30:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- vii Sentencia: 01498 Expediente: 08-000624-0505-LA Fecha: 10/11/2010 Hora: 12:15:00 p.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- viii Sentencia: 01031 Expediente: 05-002264-0166-LA Fecha: 21/07/2010 Hora: 09:35:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- ix Sentencia: 00546 Expediente: 05-000603-0643-LA Fecha: 26/06/2009 Hora: 09:20:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- x Sentencia: 00849 Expediente: 03-000213-0505-LA Fecha: 14/11/2007 Hora: 09:50:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- xi Sentencia: 00857 Expediente: 04-000736-0505-LA Fecha: 14/11/2007 Hora: 10:30:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- xii Sentencia: 00868 Expediente: 04-000411-0418-LA Fecha: 12/09/2006 Hora: 09:55:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.
- xiii Sentencia: 00743 Expediente: 00-000511-0418-LA Fecha: 12/12/2001 Hora: 10:20:00 a.m. Emitido por: Sala Segunda de la Corte.