

26 de Abril de 2002
DAJ-AE-112-02

Licenciado
Melvin Vargas Rojas
Presidente
Colegio de Licenciados y Profesores en
Letras, Filosofía, Ciencias y Artes
Apartado 8-4880-1000

Estimado señor:

Nos referimos a su nota recibida en nuestras oficinas el 10 de diciembre del 2001, mediante la cual solicita criterio respecto a la aplicación del artículo 143 del Código de Trabajo respecto a empleados de confianza, en especial si se debe reconocer económicamente el pago de las horas laboradas fuera del límite de 48 horas semanales y de no ser procedente el pago de horas extras, si es legal que el empleado adecue su jornada laboral semanal para no exceder esas 48 horas.

Igualmente nos preguntan si procede el pago de horas extras a un trabajador que es convocado a laborar en sus días de descanso.

Previo a entrar a conocer los aspectos específicos de su consulta, es importante definir que es un empleado de confianza.

Originalmente el Dr. Mario de la Cueva¹, designa como empleados de confianza, los altos empleados, concluyendo que no son trabajadores y que la designación de un director o de un gerente se asemeja a la de un Profesional liberal: se fundamenta en razones "Intuitio-personae", además señalan otras causales para fundamentar su tesis, como las relativas a la jornada y a la forma de pago.

Para llegar a encontrar la naturaleza del tipo de labores de los trabajadores de confianza debemos analizar tanto el aspecto de su realización como sus objetivos.

Respecto de los objetivos, es innegable que tienden a una mayor realización de aquellos que en sí son los de la propia empresa, es decir, que los trabajadores de confianza vienen a ser los instrumentos inmediatos de la realización de los fines de la empresa. Así podemos decir —conforme a la clasificación del autor mejicano Miguel Cantón Moller— que existe un grupo que ejerce labores de planeación de la política empresarial, dentro del que se encuentran los consejeros, los asesores y los funcionarios ejecutivos del más alto nivel, encargados de fijar también las estrategias generales de la empresa.

El segundo grupo de los trabajadores de confianza puede decirse que lo integran los ejecutores de esas políticas, es decir quienes están directamente al frente del manejo empresarial, independientemente del nombre con que se designe (Gerentes, directores, etc) Un tercer grupo puede considerarse dentro de aquellos que ejecutan la supervisión inmediata de los trabajos a que se dedica la empresa; éstos pueden ser técnicos o profesionales, pero

¹ De la Cueva, Mario. Citado por Cantón Moller Liguél. El Contrato de Trabajo de Confianza. Estudios sobre Derecho Individual de Trabajo. Editorial Heliasta. Argentina. Pág.854)

su actividad en sí, por ejercerse sobre grupos que no realizan labores concretas y porque se involucran en cierto modo en las labores de organización o de planeación, también cabe considerarlos como trabajadores de confianza.

Otro grupo más lo podemos encontrar en aquellas personas que tienen bajo su responsabilidad los resultados del producto, es decir, de quienes depende la posibilidad de llegar adecuadamente a los mercados, como son los que se refieren a los controles de calidad ya que como consecuencia, requieren vigilar el cuidado de la maquinaria y el equipo, la conservación de los edificios y otros similares que pudieran afectar los resultados. También deben considerarse dentro de las actividades de naturaleza de confianza quienes tienen a su cargo la vigilancia y la seguridad de las instalaciones, la conservación de las existencias y de los almacenes y en muchos casos inclusive la entrada y salida de personal.

Un último aspecto se refiere al de aquellos trabajadores que por su cercanía con el patrono —y en caso de las empresas, su cercanía al órgano social de dirección— pudieran tener acceso a informaciones sobre políticas o actitudes patronales.

Lo cierto es que el empleado de confianza es aquel que por la responsabilidad que tiene, las delicadas tareas que desempeña y la honradez que para sus funciones se exige, cuenta con fe y apoyo especiales por parte del empresario o de la dirección de la empresa².

SOBRE LAS EXCEPCIONES A LA LIMITACIÓN DE JORNADA

El artículo 53 de la Constitución Política, en lo que interesa establece “ La jornada ordinaria de trabajo diurno no podrá exceder de ocho horas diarias y cuarenta y ocho a la semana. La jornada ordinaria de trabajo nocturno no podrá exceder de seis horas diarias y treinta y seis a la semana. El trabajo en horas extraordinarias deberá ser remunerado con un cincuenta por ciento más de los sueldos o salarios estipulados. **Sin embargo, estas disposiciones no se aplicarán en los casos de excepción muy calificados, que determine la ley.**” (El subrayado es nuestro)

Precisamente el artículo 143 del Código de Trabajo que usted menciona, es una de esas excepciones a la limitación de jornada ordinaria expresamente establecida en el artículo 58 de la Constitución y el artículo 136 del Código de Trabajo,

Nótese que la excepción se refiere al hecho de laborar sin limitación de jornada, pero igualmente este rompimiento de la limitación no es irrestricto, pues en todo caso, este tipo de trabajadores no deben sentirse obligados a laborar por más de doce horas diarias, lo que en definitiva significa que no están sujetos a un horario de trabajo, y en caso de que se presente la necesidad de laborar esas doce horas, deberá concedérseles un descanso de hora y media indicado en el mismo artículo 143.

Por otra parte, al ser esas doce horas el límite máximo de jornada laboral que permite nuestra legislación, al tenor de lo dispuesto en el artículo 140 del Código de rito, los trabajadores sin limitación de jornada y en especial los empleados de confianza, no pueden laborar horas extras y de hacerlo, dada su especial condición, al no ser supervisada su jornada laboral ni las labores diarias que en general realizan, estas no son remuneradas.

En conclusión la jornada ordinaria laboral de un empleado de confianza es hasta de doce horas, sin que puedan laborar horas extras y en caso de hacerlo las mismas no serán remuneradas, dadas las especiales características de su labor.

² Ver en este sentido, Voto de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, número 179 de las 9:50 hrs. Del 10 de noviembre de 1989).

En cuanto a laborar los días de descanso, dado que la jornada ordinaria laboral es de doce horas y no se laboran o remuneran, según sea el caso, las horas extras, si tuviese que trabajar un día de descanso, esa jornada ordinaria se pagaría según la forma de pago que aplique su empresa.

En este sentido diremos que la modalidad de pago mensual, es aquella que reconoce el pago de todos los días del mes (los siete días de la semana), sean éstos días hábiles, de descanso o días feriados, a razón de treinta días.

En este sentido, decimos que si el trabajador labora el día de descanso o un día libre, se le debe remunerar doble, es decir que al salario que ordinariamente recibe por día se le deberá adicionar un salario sencillo, o bien si son menos horas de las que ordinariamente labora, el pago sencillo será por cada hora que labore ese día para completar el pago doble.

Artículo 149.- Queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152.”

“Artículo 152.- ... El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague...”

Debe quedar claro en este sentido, que el domingo o el día de descanso que el trabajador labore, o bien el día feriado que trabaje, se paga como día de descanso, doble, lo que se logra (en el caso del pago mensual) pagando un adicional sencillo por el número de horas que se laboraron de la jornada ordinaria del descanso.

En el caso de la forma de pago semanal, dado que no cubre los días de descanso ni los feriados de pago no obligatorio, si se laboran se paga un adicional doble,

De Usted, con nuestra mayor consideración,

Licda. Nancy F. Muñoz Valverde
ASESORA

Licda. Olga Ma. Umaña Durán
JEFE

NFMV/rrr

Ampo 9 a)