

19 de enero de 2010  
DAJ-AE-07-10

Señor  
Óscar Vásquez Soto  
Secretario General Adjunto  
SITUANI

Estimado señor:

Procedemos a dar respuesta a solicitud que usted presentó mediante el cual requiere nuestro criterio jurídico, en relación con los trabajadores de los taxis del aeropuerto. Según indica algunos trabajadores deben guardar el vehículo en Río Segundo de Alajuela, luego de las 22 horas, pero a esa hora ya no hay transporte público, por lo cual deben pagar un taxi hasta sus casas de habitación, con costos de ¢2.500 e indica que dicho monto no lo cubre la empresa. Un segundo caso es el de los trabajadores que deben ingresar en la madrugada, entre las 3 y las 5 de la mañana, siendo que a esa hora tampoco hay transporte público, pero los taxis que deben conducir están guardados en Barva de Heredia, debiendo entonces pagar un taxi con un costo superior a los ¢6.500 colones, monto que tampoco cubre la empresa. Y un tercer caso es del de los trabajadores que deben recorrer distancias entre 200 y 500 kilómetros (de 4 a 10 horas de recorrido), pero solo les reconocen ¢1.500 colones de viáticos. Antes del análisis del fondo le solicitamos disculpas por el atraso presentado, el cual obedece a una gran cantidad de solicitudes de criterio y otros asuntos que hay en esta asesoría, que son igual de importantes a su caso y con los cuales se debe respetar el orden de ingreso.

En algunas empresas, los patronos otorgan a los trabajadores beneficios accesorios de los que la ley obliga. El servicio de transporte de los trabajadores es un buen ejemplo de ello, pues este se otorga generalmente en aquellos centros de trabajo ubicados en lugares poco accesibles. Por ello, a los trabajadores se les brinda la oportunidad de contar con un medio gratuito o subvencionado de transporte, que les permita llegar puntualmente al centro de trabajo y sin mayores complicaciones.

En nuestra legislación el tema del transporte se encuentra poco regulado. El artículo 38 del Código de Trabajo se refiere al trabajador que es contratado para

ejecutar su trabajo en lugar distinto al de su residencia habitual en el momento de celebrar el contrato, en cuyo caso el patrono sufragará diariamente los gastos de ida y retorno, siempre que haya diez o más kilómetros.

No obstante en los casos que usted expone en los puntos primero y segundo se trata de situaciones en las cuales el trabajador debe retirar o guardar el vehículo (instrumento de trabajo) de un lugar distinto y distante del principal centro de trabajo, cual es el mismo Aeropuerto, a partir del cual suponemos, salen las diferentes asignaciones de servicio de taxi.

En este sentido, es criterio de esta asesoría que dado que el patrono eligió un lugar como Barva de Heredia para guardar los vehículos durante la noche, debe asumir la situación incómoda e insegura que implica para los trabajadores el trasladarse en horas de la madrugada hasta Barva y/o a Río Segundo de Alajuela, pues de lo contrario los trabajadores no están obligados a ir a guardar y/o recoger los taxis, sino que el patrono deberá tenerlos listos en el centro de trabajo a la hora en que los choferes inician su jornada, esto de conformidad con el artículo 69 del Código de Trabajo que dispone como obligación del patrono: *“dar oportunamente a los trabajadores los útiles, instrumentos y materiales necesarios para ejecutar el trabajo convenido...”* En el caso de análisis si la principal herramienta de trabajo es el taxi, el patrono deberá suministrarlo en el lugar de trabajo.

Los trabajadores, dentro de su deber de colaboración pueden consentir en guardar y recoger los vehículos en lugar diferente del centro de trabajo, pero los gastos en los que incurra para este cometido, deben ser asumidos indudablemente por el patrono, o de lo contrario, como se dijo anteriormente, el trabajador no estará obligado a realizar dicha acciones.

Para el caso de guardar los vehículos en altas horas de la noche o en la madrugada, o incluso en horas normales del día, de igual forma el patrono deberá cubrir los gastos de transporte en que incurra el trabajador, ya sea un taxi en la noche por carecer de servicio de buses en esas horas, o el pago del valor de los pasajes si se puede tomar este servicio en la hora en que se guarda el taxi. De lo contrario, el trabajador cumple su jornada y deja su vehículo en el centro de trabajo y el patrono deberá encargarse de guardarlos donde él tiene destinado.

Es importante invocar principios como el de mutua colaboración entre las partes de la relación laboral, pues el patrono debe estar conciente que el ingreso a las 3 o 5 de la mañana no es de fácil movilización hacia sus trabajadores, pero dado que es una necesidad de su empresa tener personas trabajando desde tempranas horas de la madrugada, se encuentra obligado a conceder el beneficio de transporte a quienes deben ingresar a las horas que se indican.

Aún y cuando este no es un asunto regulado en nuestra legislación, la obligación patronal según criterio de esta Asesoría, debe estar en relación con su obligación de asegurar la integridad física de los trabajadores que se exponen a peligros eminentes por las horas en las que deben abordar los taxis para iniciar sus labores. Nótese que el peligro al que se exponen es una situación buscada por el patrono, ya que si la empresa está ubicada en Alajuela, allí deben estar los vehículos para que cada chofer inicie sus labores. Y si no puede ser así por diferentes razones, el patrono está obligado a brindar las facilidades para que sea así.

En relación con el tercer supuesto, es importante señalar que la legislación sí regula el pago de viáticos cuando haya que desplazarse del lugar de trabajo para realizar las tareas para las cuales la persona fue contratada.

En este sentido, es importante que se tenga claro el concepto de viático:

*“El ingreso del trabajador que se compromete a poner su capacidad de trabajo a disposición del empleador, no puede verse disminuido por gastos originados en el cumplimiento específico de la prestación laboral. Aquél tiene a su cargo el deber de constituirse en el lugar y hora indicados para realizar su débito, por lo cual el transporte así como el deterioro normal de su ropa o en su caso herramientas o en su caso herramientas de su propiedad, están a su cargo, en cambio, los gastos que fueren necesarios para realizar la prestación (entre otros, movilidad, alimentación y habitación -cuando por ese motivo debe realizarlo fuera de su casa-, pago de peaje, así como el desgaste extraordinario de su ropa), son a cargo del empleador....*

**Como su nombre lo indica, viático es el gasto que irroga al empleado el desempeño de su tarea fuera del lugar de la sede del empleador o establecimiento al que está involucrado.** Si bien en la mayor parte de los casos, el débito laboral se cumple en un lugar fijo, con algunos se realiza “del otro lado del mostrador”. La movilidad para visitar a los clientes, o para realizar las tareas, exige gastos de transporte y de hospedaje (cuando la distancia impide el regreso al lugar al finalizar la tarea diaria) que deben ser soportados por el empleador.”<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Vázquez Vialard, Antonio. Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Editorial Astrea. Argentina. Tercera Edición Tomo I. Pág. 333.

*"Por viático se entiende, generalmente, el importe de los gastos que el empleado o funcionario tiene que efectuar en ocasión de los traslados que le son ordenados por el principal; gastos de movilidad que comprenden los destinados al transporte, a la comida y al hotel, además de los otros marginales como de las comunicaciones telefónicas, etc."<sup>2</sup>*

Asimismo, en relación con este tema, el Código de Trabajo de manera escueta, estipula en su artículo 38:

*"Si se contrata al trabajador para servicio o ejecución de obra en lugar distinto al de su residencia habitual en el momento de celebrarse el contrato, el patrono sufragará diariamente los gastos razonables de ida y retorno, siempre que haya diez o más kilómetros de separación entre ambos sitios."*

Aunque el numeral transcrito describe una situación de ida y retorno al trabajo, es válido dar una interpretación análoga en los casos en que el trabajador deba viajar a algún sitio lejano del centro de trabajo con el fin de llevar a cabo una función propia de su labor, asumiendo el patrono todos los gastos que el traslado genera.

Con base en lo expuesto, se debe entender que la naturaleza propia de los viáticos es la de sufragar exclusivamente los gastos que del traslado y la estadía del servidor fuera del domicilio habitual se derivan, y no puede éste disponer libremente de esos recursos. En el caso concreto hablamos de traslado lo cual se enmarca dentro de lo que debe ser considerado como viático.

Ahora bien, la regla general es que toda suma que reciba el trabajador producto de la cesión de su fuerza de trabajo al patrono constituye salario, sin embargo existen otras remuneraciones liberales que por su naturaleza jurídica se contraponen a esta regla general.

Ante tal disyuntiva, el mismo pago de viáticos puede ser considerado salario o no, dependiendo de las condiciones legales que la empresa ha impuesto a este beneficio, como seguidamente se expone.

Viáticos Integrados al Salario: Para que este pago adicional sea considerado como parte integral del salario, su gasto no estará sujeto a controles ni a liquidación, quedando la utilización de los recursos a discreción del trabajador. Es decir el trabajador podrá emplear los viáticos en gastos de cualquier índole,

<sup>2</sup> Deveali, Mario. **El Derecho de Trabajo**. Editorial Astrea. Argentina. Tomo I. Pág. 324.

incluyendo asuntos meramente personales, aparejándose de esta manera este beneficio a la naturaleza propia del salario.

Viáticos Externos al Salario: Los viáticos se considerarán independientes al salario, cuando el trabajador tenga que dar cuentas de su utilización presentando la liquidación correspondiente, y ajustándose a los controles que para este efecto ha dispuesto el patrono, incluyendo el hecho de que tenga que hacer devoluciones o cobrar adicionales, por diferencias probadas entre lo entregado y lo gastado. En este sentido, debe entenderse que los recursos en estos casos están destinados exclusivamente a cumplir con los gastos generados por el traslado y la estadía del trabajador, alejándose de esta forma de la naturaleza propia del salario, cual es la liberalidad en cuanto a disposición y la posibilidad de que mejore la condición económica del trabajador.

Al respecto traemos a colación, lo que ha señalado la Sala Segunda al respecto:

*“No toda retribución de dinero concedida por el empleador al trabajador, puede estimarse como salario; dado que existen retribuciones que no tienen tal carácter salarial, sino más bien, que se trata de otros devengos extrasalariales; que, según la doctrina, tiene naturaleza indemnizatoria o de compensación de suplidos. Se ha considerado que, el viático, surge cuando “...se está ante un suplemento retributivo, ante una compensación, que el patrono abona al trabajador para que éste haga frente a los desembolsos originados por el alejamiento transitorio de su residencia, siempre que deba efectuar una diligencia, comisión o encargo en nombre de la empresa dela (sic) que dependa. El viático genuino comprende tanto los gastos de viaje como los mayores desembolsos por alimentación y demás, cuando ese traslado es imperativo, impuesto por la empresa, por razón del servicio que el trabajador debe prestar. Cuando éste debe viajar para prestar, por orden de la empresa, una tarea determinada, deben compensársele los gastos originados por dicho motivo; entonces la empresa debe darle, a prevención de tales gastos, una suma, que se denomina viático, y de la cual tiene que rendir cuentas el trabajador”. El viático sí tiene una naturaleza típicamente salarial, cuando deja de ser una simple compensación de los gastos en que ha incurrido el trabajador y, lo concedido, viene a aumentar la retribución de éste; pasando, entonces, a formar parte, jurídicamente, del salario [Resolución 615 -01, la cual se repite con la 330-04 de la misma Sala] (el subrayado es nuestro)*

Por ende, efectivamente existe obligación patronal de remunerar en forma adicional o compensar pecuniariamente, los gastos en que incurra el trabajador en ocasión de la labor que realiza fuera del centro de trabajo o de las instalaciones de la empresa (ello deberá cubrir, desayuno, almuerzo o cena, según las horas del día que se dé el desplazamiento). En cuanto al monto, es necesario que las partes se sienten a dialogar con algún estudio del costo de vida y por ende del costo de los alimentos en los diferentes lugares del país, además de un posible costo por concepto de hospedaje, cuando el trabajador llegue al tope de la jornada y deba descansar para el día siguiente realizar el viaje de regreso o continuar con el que tenía.

Como recomendación, les sugerimos la revisión del reglamento de gastos de viaje de la Contraloría General de la República, el cual solo es obligatorio para las instituciones del Estado, pero que sería un buen parámetro de ubicación. El mismo se actualiza año tras año, según el costo de vida y lo pueden obtener por medio de la página web [www.cgr.go.cr](http://www.cgr.go.cr) o en las instalaciones de esa Contraloría.

De Usted con toda consideración,

Priscilla Gutiérrez Campos  
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas  
SUBDIRECTORA

cc. Lic. Jesús Ramírez Campos, Jefe, Oficina Regional Huetar Norte, DNI

PGC/lsr  
Ampos 15 y 17