
DAJ-AE-103-13
15 de marzo del 2013

**Señora (ita)
Karen Mata Aguilar
PRESENTE**

Estimada señora (ita):

Damos respuesta a su nota recibida en esta Dirección en junio de 2012, nos menciona que labora para ustedes una persona que administra dos Ferias del Agricultor, con horarios de viernes de 4 a.m. a 1:30 p.m. en Atenas y la otra los domingos de 4 a.m. a 12 m.d. en Turrúcares, Realiza tres consultas, las cuales contestaremos en el orden que las presenta.

Antes de dar respuesta a su consulta ofrecemos disculpas por la tardío de la respuesta, pero ha sido dada la cantidad de trabajo que se ha atendido este año.

1.- Dice que entre el lugar de una feria y la otra hay 22 kilómetros de distancia. Si el trabajador cuenta con vehículo propio y se le reconoce una cantidad de dinero por transportarse, es o no salario ese reconocimiento?

En primer término, en aras de una mejor comprensión, me referiré a lo que constituye en doctrina el término "kilometraje" :

"Que es un concepto de reembolso por el combustible y la depreciación del automóvil que la personas utiliza para realizar su trabajo"¹

Ahora bien, no existe ninguna norma expresa que establezca con claridad si se debe de pagar por kilometraje o por un monto fijo. Tampoco, ninguna norma establece el monto a pagar por concepto de kilometraje; sino que es un aspecto que se debe de convenir con el patrono.

Sin embargo, la legislación si regula que se pague los viáticos cuando haya que desplazarse del lugar de trabajo para realizar las tareas para las cuales la persona fue contratada., por lo que nos referiré a lo que constituye en doctrina el término "**viático**".

¹ <http://archivo.elnuevodiario.com.ni/2001/julio/16-julio-2001/nacional/nacional13.html>.
Bajado el 31 de enero del 2006.

“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.”²

“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.”³

Se desprende de las anteriores citas doctrinarias que, 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.

Nuestra legislación, específicamente el Código de Trabajo, es bastante escueta en lo que a viáticos se refiere, ocasionando ello problemas en la implementación de esta materia. Sólo tres artículos hacen alusión a este tema, de los cuales debemos destacar el numeral 38, que a la letra dice:

“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

² Vásquez Vialard, Antonio. **Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.** Editorial Astrea. Argentina. Tercera Edición Tomo I. Pág. 333.

³ Deveali, Mario. **El Derecho de Trabajo.** Editorial Astrea. Argentina. Tomo I. Pág. 324.

contrato, el patrono sufragará diariamente los gastos razonables de ida y retorno, siempre que haya diez o más kilómetros de separación entre ambos sitios.” (El subrayado es nuestro)

Tenemos pues, de acuerdo al numeral supra transcrito, al cual se debe agregar necesariamente lo expuesto por la doctrina, que en nuestro medio, pese a que el aludido artículo se refiere únicamente a los gastos de transporte de ida y regreso, no es posible obviar el hecho de que existen otros gastos en que el trabajador tiene que incurrir para desempeñar su labor en forma idónea, los cuales, no pueden, desde ningún punto de vista, ser asumidos por él, pues es probable que su ingreso salarial no alcanzaría para ello, lo que haría poco o nada rentable la prestación de servicio en tales condiciones.

Entonces, cuando persista la obligación de reconocer viáticos en razón de la distancia que deben recorrer los trabajadores, éstos constituirán parte del salario si su gasto no está sujeto a controles ni a liquidación, según el procedimiento que tiene establecido cada empresa. Por el contrario, si se pagan al trabajador en sumas fijas, sin sujetar su pago a que el trabajador los utilice o no, respecto de lo cual no se le exigen controles, entonces se considera salario y se integran a aquél para todos los efectos.

En otras palabras, para que los viáticos lleguen a constituir parte del salario deberán otorgarse sin sujeción a controles, de manera que el trabajador no entregue cuentas al patrono sobre los gastos incurridos; lo que a contrario sensu significa, que para que no constituyen salario el trabajador deberá entregar facturas y presentar el debido informe sobre los gastos realizados al patrono. Implica ello, de algún modo, que el trabajador tendrá derecho a que se le hagan reintegros si le hizo falta o estará obligado a devolver diferencias resultantes si le sobró.

2.- Por ley cuantas horas debe trabajar este administrador y que tipo de jornada ordinaria aplicaría?

Con respecto a la jornada le indico, ésta ha sido definida por la doctrina como *“aquella a la que esta sujeto el trabajador de manera permanente y obligatoria. A la misma se le imponen límites máximos que no pueden aumentarse, a excepción de los casos en que la Ley lo permita”*⁴

En ese sentido, nuestro Código de Trabajo, en lo que interesa dice:

“Artículo 136: La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana...”

⁴

Vargas Chavarría, Eugenio. La Jornada y el Descanso Semanal. Pág. 13

De la normativa transcrita se deduce que existe un límite máximo de horas laborales, lo que a contrario implica que las partes pueden pactar laborar un número de horas inferior a éste, pero nunca superior, salvo que se trate de jornadas extraordinarias, la cual debe ser siempre temporal, motivada por una circunstancia especial, excepcional y responder a situaciones de emergencia o impostergables de las empresas y además, la misma, sumada a la ordinaria, no puede exceder de doce horas diarias, excepto en casos de fuerza mayor previstos por Ley y además deberá remunerarse con un cincuenta por ciento más del salario. (Artículos 139 y 140 del Código de Trabajo).

Ahora bien, el artículo 143 del mismo cuerpo normativo, establece que para los trabajadores que laboran sin supervisión inmediata, que por el tipo de trabajo que se realiza no están sometidos a jornada, que realizan labores discontinuas o bien aquellos trabajadores que no cumplen su cometido en el local del establecimiento, no estarán sujetos a las limitaciones de la jornada de trabajo señaladas en el artículo 135 citado.

De acuerdo con el artículo 143 mencionado, la jornada de estos trabajadores no podrá superar las doce horas diarias y tendrán derecho a un descanso mínimo de una hora y media.

Además, en relación con el artículo 140 del Código de Trabajo, que establece que la jornada ordinaria sumada a la extraordinaria no podrá superar las doce horas, los trabajadores amparados por el artículo 143 no podrán laborar horas extras, puesto que su jornada ordinaria per se, cubre el máximo establecido legalmente.

En conclusión, si este trabajador contratado para fungir como administrador, realiza sus funciones fuera del centro de trabajo y sin supervisión inmediata, podríamos aplicar la jornada señalada por el artículo 143 del Código de Trabajo, que es de hasta doce horas diarias máximo, sea que no se les puede obligar a trabajar horas extras y su descanso mínimo será de hora y media, tomado a su discreción en el transcurso de la jornada de trabajo. Claro está, si no encuadra dentro de la misma, se le debe reconocer en la jornada del viernes una hora y media de jornada extraordinaria, por laborar mas de ocho horas que correspondería a la jornada ordinaria diaria diurna.

3.- El trabajador está contratado con el horario mencionado, pero se le indicó que debía presentarse una vez al mes para entregar informes la Junta Directiva y ocasionalmente participar de otras reuniones y capacitaciones. Es obligación del patrono pagarle horas extras?

Sobre el tema en consulta debemos indicar que el llamado “Poder de Dirección” del patrono, el cual emana del estado de subordinación del trabajador, se traduce en la facultad que tiene el patrono de ordenar la actividad del empleado dentro de la empresa para el mejor cumplimiento de los fines que ésta persigue, limitando la autonomía de la voluntad del trabajador.

Como contraparte de este Poder de Dirección, el trabajador tiene, entre otros, dos deberes fundamentales con su patrono denominados el deber de obediencia y el deber de rendimiento debido o deber de diligencia.

En cuanto al deber de obediencia consiste en que “el contrato de trabajo se ha de prestar cumpliendo las órdenes e instrucciones del empresario, porque es elemento esencial del contrato que el trabajo se preste de una específica y determinada forma, por cuenta ajena y dependencia del empleador. La dependencia jurídica significa el sometimiento al círculo rector y organizativo del empresario que establece cómo ha de prestarse el trabajo (organización) y de qué manera (dirección)”⁵

Así las cosas, es perfectamente legal que un patrono establezca como parámetro para medir el rendimiento de sus trabajadores, el solicitar entregar informes e incluir la asistencia de estos a las diferentes capacitaciones que organicen las jefaturas en el tanto tengan relación con el trabajo que se realiza y con el mejoramiento del mismo, siempre y cuando sean dentro de la jornada laboral.

Es decir ese poder de dirección no puede intervenir en la vida privada del trabajador, sea que no solo no puede transgredir la esfera de lo personal, sino que, en lo que a esta consulta se refiere, únicamente puede ser ejercido dentro de la jornada laboral, pues, dentro del contrato de trabajo es en esas horas que el trabajador está subordinado jurídicamente a su patrono.

De lo anterior se concluye en el caso concreto, si las reuniones mensuales no están contempladas dentro de la jornada ordinaria de trabajo, el patrono tendría que reconocer este tiempo como extraordinario e igualmente en cuanto a las capacitaciones u otras reuniones, ya que el patrono no puede exigir a sus trabajadores a asistir a capacitaciones relacionadas con el trabajo fuera de la jornada laboral, a menos claro está, que remunere esas horas como jornada extraordinaria, de lo contrario debe el patrono programarlas dentro de la jornada de trabajo.

De Usted, con toda consideración,

Lic. Francisco Obando Díaz
Asesor

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

FOD/ihb

Ampo: 10 C)

⁵ Alvarez de la Rosa , Manuel. Derecho del Trabajo. Editorial Centro de Estudios Ramón Areces S.A. Décima Edición. 202, pág 831.