

21 de setiembre de 2006
DAJ-AE-644-2006

Señor
Daniel Quesada G.
Correo electrónico: dquesada@eacsa.com
Teléfono: 821-50-91
Presente

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota recibida en esta Dirección por correo electrónico el día 08 de marzo del presente año, mediante la cual nos comenta que trabaja en una compañía como liquidador de rutas, siendo que (hace un mes y una semana) se le recargo su función haciendo recibos a todos los agentes de ventas y todo el personal, y no ha recibido remuneración por ese recargo. Al respecto nos consulta propiamente que puede hacer, y si es viable legalmente que la empresa le delegue funciones sin remuneración.

Con el fin de evacuar su consulta de manera clara y precisa, es necesario primero invocar la definición de recargo que hace el tratadista argentino Guillermo Cabanellas, para el cual es "segunda carga o mayor carga", o sea una mayor carga para el trabajador, en cuanto a sus obligaciones, funciones y designaciones, pero permaneciendo en el mismo puesto. Es así como acontece una ficción laboral en cuanto un mismo trabajador ocupa dos puestos en forma temporal e interpersonal, pero sin desplazamiento de categoría; donde un trabajador es contratado para un puesto en particular y se le recargan las funciones, pero en realidad realiza las labores para las que fue contratado y además las que le encarguen, aunque no tenga que ver con el puesto para el que fue contratado, recibiendo la misma remuneración.

Sobre este tema, nuestra Legislación Laboral es omisa, no obstante, el artículo 71 del Código de Trabajo contempla, dentro de las obligaciones que le impone el contrato de trabajo a los trabajadores desempeñar el servicio contratado bajo la dirección del patrono o de su representante, a cuya autoridad estarán sujetos en todo lo concerniente al trabajo; lo que implica que el trabajador está obligado a realizar la labor que se le indique dentro de sus condiciones y facultades.

Es en virtud de esta omisión que muchas empresas han optado por introducir en los Reglamentos Internos de Trabajo, disposiciones relacionadas con ese tema, respondiendo a una directriz de esta Dirección, en el sentido de que cuando se acuerde recargo total de funciones, el trabajador tendrá derecho a recibir el sueldo base del puesto de categoría superior si éste fuere mayor¹; pero el trabajador no estará obligado a desarrollar más trabajo que el que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono².

Conforme a lo expuesto, y siguiendo la tendencia del Derecho Laboral en el sentido de proteger a la parte más débil de la relación laboral, como lo es el trabajador, se considera que cuando se le recarga su trabajo y en virtud de ello debe asumir funciones más complejas, deberá pagársele, el salario del puesto de categoría superior que desempeña. Es decir, que siendo justo que un trabajador asuma más obligación y responsabilidades que las convenidas contractualmente, lo lógico es que cuando ello suceda, y estando obligado a dar un rendimiento eficaz, se le retribuya conforme a la categoría del puesto que en realidad está ejecutando, ya que por lo general no se trata de una simple colaboración esporádica sino de un verdadero esfuerzo adicional con mayor grado de responsabilidad.

De acuerdo a lo anterior, respecto al caso en particular debemos indicarle que de su nota de consulta no se desprende, si la función de hacer recibos (a todos los agentes de ventas), forma parte de las labores para las que usted fue contratado, o si ese cargo tiene una categoría superior al puesto acordado al inicio de la relación laboral, siendo éstos aspectos de gran importancia a efectos de determinar si corresponde o no, aumento u ajuste salarial, por la labor realizada. De manera que corresponderá a usted determinarlo, y de ser el primer supuesto, sea que forma parte de las labores que usted debe realizar (de acuerdo al contrato estipulado), no existe obligación alguna, para que su patrono le aumente el salario. Ahora bien, en caso contrario, es decir que el puesto de confeccionar recibos a todos los agentes de ventas, sea superior al de liquidador de rutas, su patrono tiene la obligación de ajustarle el salario al del nuevo puesto desempeñado, pues es lógico que ha mayor responsabilidad mayor salario. No obstante debemos indicarle, que en algunos casos al inicio del contrato laboral, no se determinan los servicios que el trabajador debe prestar, en cuyo caso, de acuerdo al artículo 20 del Código de Trabajo, el empleado esta obligado a desempeñar solamente la labor compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición, y que sea del mismo género de los que formen el objeto del negocio, actividad o industria a que se dedique su patrono. De manera que concluimos reiterándole, que la

¹ Podrá corroborar en el Reglamento Interno que esa Cooperativa tiene vigente, los términos exactos en que se redacta esta disposición.

² Ver Código de Trabajo, artículo 20.

remuneración por la nueva labor desempeñada, va a depender del servicio contratado o labores estipuladas en el contrato al inicio de la relación laboral.

De usted, con toda consideración.

Licda. Viviana María Mora Cerdas
ASESORA

Vmora/ihb

AMPO: 9 D)