

DAJ-AE-108-11
28 de abril de 2011

Señora
Yorleny Chavarría Meneses
yorle77@hotmail.com
Presente

Estimada Señora:

Damos respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día 7 de diciembre de 2010, mediante la cual solicita nuestro criterio sobre la legalidad de la actuación de la empresa para la que labora (CEFA Central Farmacéutica S.A.), de instalar el Sistema de Posicionamiento Global (GPS), en el vehículo de su propiedad y del cual lo que le reconocen en este momento es el kilometraje que recorre durante la ruta establecida, además siempre ha sido pagado en base al kilometraje que usted reporta. Que normalmente este reporte es mensual y lo quieren cambiar por el GPS. Igualmente, aporta la copia del contrato que tendría que firmar por la utilización del aparato y éste indica que ese dispositivo enviará una señal veinticuatro horas al día, los siete días a la semana.

En el Código de Trabajo encontramos lo fundamental del artículo 143 que contiene disposiciones aplicables a trabajadores que ejecutan labores que por su especial naturaleza no se puede ejercer sobre ellos ningún tipo de supervisión, o que por el tipo de trabajo que realizan no están sometidos a una jornada y por tal son excluidos de las limitaciones de la jornada de trabajo señalada en los numerales 135 y siguientes del mismo Código de rito.

Para tener una mayor comprensión del tema pasamos a transcribir el citado artículo:

“Artículo 143.- Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puestos de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñan funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las

personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.” (El resaltado es nuestro). (Así reformado mediante Ley N° 2378 de 29 de setiembre de 1960).

De la norma se pueden extraer los siguientes conceptos:

a) TRABAJADORES QUE LABORAN SIN FISCALIZACIÓN SUPERIOR INMEDIATA O SOLO SE REQUIERE SU SOLA PRESENCIA.

Cuando se habla de ausencia de fiscalización superior inmediata debemos entender que el patrono o alguno de sus representantes no vigila ni supervisa las funciones realizadas por el trabajador dentro de su jornada, aún cuando si se admite que este trabajador puede ser enterado de directrices y políticas generales dentro de la empresa, así como la variación de las mismas.

b) TRABAJADORES 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 señala 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

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

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 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, cuentan con fe y apoyo especiales por parte del empresario o de la dirección de la empresa².

Respecto al carácter laboral, por su concepto, la posición de los empleados de confianza es distinta a la de los restantes trabajadores; como su nombre lo indica, para ellos basta la pérdida de confianza depositada por el empresario, para que el contrato no pueda proseguir, sobre todo por cuanto esa confianza la invierten estos trabajadores en la ejecución de labores y la toma de decisiones de mutuo propio, es decir, bajo su entera responsabilidad, a sabiendas que cuentan con el apoyo irrestricto de su superior.

Ahora bien, entrando un poco más al tema en consulta nos referiremos propiamente, en aras de una mejor comprensión, a lo que constituye en doctrina el término "kilometraje":

CONCEPTO DE KILOMETRAJE

“Es un concepto de reembolso por el combustible y la depreciación del automóvil que la personas utiliza para realizar su trabajo”

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.

No existe ninguna norma expresa en nuestra legislación que establezca con claridad si se debe de pagar por kilometraje o por un monto fijo ni el monto a pagar por concepto de kilometraje; sino que es un aspecto que se debe de convenir entre trabajador y patrono.

Ahora bien, respecto a su consulta es importante resaltar que durante el desarrollo de la relación laboral, las partes están sujetas a una serie de obligaciones que nacen tanto de la Ley como de lo que las partes hayan pactado al inicio de la relación laboral en el contrato de trabajo, y en algunos casos, por lo establecido en el Reglamento Interno de Trabajo.

A partir de esa relación laboral, nace lo que se denomina “**Poder de Dirección**”, que se refiere al estado de subordinación del trabajador y que se traduce en la facultad que tiene el empleador de ordenar la actividad del trabajador dentro de la empresa, para el mejor cumplimiento de los fines que ésta persigue, limitando la autonomía de la libertad del trabajador.

Paralelo a este Poder de Dirección, está el deber de obediencia del trabajador. A este respecto, el artículo 71 del Código de Trabajo, incisos a) y b), establecen la obligación del trabajador de obedecer las reglas que el patrono le impone en el centro de trabajo, de ahí que sea importante rescatar que el patrono debe transmitir en forma clara las directrices de la ejecución del trabajo.

En conclusión, decimos que si bien es cierto que el patrono tiene el Poder de Dirección, este poder tiene sus limitaciones, de manera que el patrono no puede disponer de aspectos propios de la persona trabajadora como si fuera de su propiedad, en este sentido, y analizando el caso de consulta, es importante destacar que la colocación de ese dispositivo en un vehículo que no es propiedad de la empresa, no sería procedente, puesto que dicho automóvil es propiedad privada del trabajador y la empresa no puede disponer de él como si lo fuera. Por lo tanto, no podría obligarlo a instalar ese dispositivo en el vehículo sino que además violenta su derecho a la privacidad, y no sería procedente la colocación de dicho instrumento. Aunque la información enviada a la empresa es durante las horas de trabajo, el GPS va a reportar a la empresa contratada, las veinticuatro horas. Por lo que como se dijo anteriormente, violaría su intimidad y privacidad fuera de las horas laborales.

Estos dispositivos pueden instalarse en vehículos propiedad de la empresa pues sobre ellos tienen plena disposición, pero cuando se trata de un vehículo propiedad de un trabajador, su instalación viola derechos constitucionales del mismo y extralimita la autoridad patronal.

Por lo tanto, es criterio de esta Asesoría, que usted puede negarse a firmar el contrato que la empresa pretende hacer sobre el uso del JPS en su vehículo, sin que por ello se pueda establecer algún tipo de sanción contra su persona, pues como se dijo, la pretensión patronal es abusiva y atenta con derechos constitucionales fundamentales.

De usted con toda consideración,

Licda. Rose Mary Thames Sánchez
Asesora

Licda. Ivannia Barrantes Venegas
Subdirectora

RMTS/rra
Ampo 24