

DAJ-AE-061-13
13 de marzo del 2013

Señor
Edwin Amador Arroyo
Gerente Administrativo
CADESA
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a su consulta, en la cual plantea el caso de los capataces de estibadores, a quienes se les paga el salario a destajo (por labor realizada) y que, por recomendación del Departamento de Salud Ocupacional de la empresa, se les debe ajustar la jornada de trabajo para que descansen el tiempo necesario. Según la nota, estos trabajadores son bien remunerados, pero cumplen una jornada de trabajo extensa, de manera que aquel departamento recomienda la distribución de jornadas para no perjudicar la salud de los colaboradores, reduciendo aquellas lo cual también reducirá los ingresos de éstos.

El salario a destajo

El salario a “destajo” es una forma de remuneración definida por el autor Guillermo Cabanellas, como *“aquel en que la remuneración del trabajador depende de la producción, por pagársele de conformidad con la tarea realizada o con los objetos elaborados.”*¹

Eduardo Ortega Figueiral señala que en el salario a destajo se atiende a la cantidad y calidad de los trabajos realizados pagándose así un precio por las piezas, trajes, etc, pero con total independencia del tiempo real que se haya invertido para su realización².

Por su parte, la Sala Segunda define el trabajo a destajo, siguiendo también a Cabanellas, de la siguiente forma:

¹ GUILLERMO CABANELLAS, Diccionario de Derecho Usual. Tomo III, ediciones Arayú, editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, pág. 732.

² ORTEGA FIGUEIRAL, Eduardo, Contratación Laboral, Grupo Wolters Kluwer, Valencia, España, 2008, pág. 501.

“El trabajo a destajo, también denominado por unidad de obra, consiste en un sistema por el cual se calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador; es decir, el salario no es fijo, varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Así, dicho a modo de ejemplo, por cada pieza se asigna una retribución fija y la cantidad de unidades producidas durante la jornada multiplicadas por esa base remuneratoria, constituye el salario diario (CABANELLAS (Guillermo) Compendio de Derecho Laboral, Tomo I, Bibliográfica OMEBA, Editores Libreros, Buenos Aires, 1968, pp. 596-597).”³

De acuerdo con estas definiciones, lo medular en este tipo de contrataciones es que los trabajadores cumplan con una producción determinada, por lo que la remuneración no está relacionada con el cumplimiento de una jornada ordinaria específica (unidad de tiempo), pues es justamente la mayor producción lo que va a generar un mejor ingreso. Ello no significa que laboren sin limitación de jornada, pues en el caso de que sobrepasen los límites máximos de la jornada ordinaria según el caso, se les debe reconocer como jornada extraordinaria, con el consecuente pago de tiempo y medio en relación con el valor que sirve de parámetro para remunerar la jornada ordinaria⁴.

En este sentido, el trabajador puede trabajar menos de ocho horas diarias en jornada diurna, para poner un ejemplo, lo que no necesariamente tiene que darse en todos los casos, pues el patrono debe asegurarle que su mayor esfuerzo, dedicación y experiencia le generarán un mayor ingreso en la jornada completa contratada.

Es importante indicar en este punto, cómo es que se calcula el pago de estos trabajadores a destajo. El autor Ernesto Krotoschin nos dice que el salario a destajo se obtiene del promedio entre la ganancia obtenida de una pieza producida, ya sea en una hora o por día, y el tiempo que un trabajador a tiempo normal necesita para terminar una pieza.⁵ Es así como el trabajador a destajo, puede verse beneficiado con esta forma de remuneración, porque si se esfuerza por dar un resultado mayor en el tiempo promedio establecido, tendrá una remuneración mayor.

³ Resolución número 2004-279, de las 9:35 horas, del 28 de abril de 2004.

⁴ Artículo 139 del Código de Trabajo.

⁵ Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, pág. 254.

Se pensaría entonces que, siendo así, el trabajador que tiene una capacidad menor, y que por consiguiente tarde más en dar el resultado, no se vería beneficiado, al obtener una remuneración menor, que en el caso de Costa Rica, de acuerdo con el artículo 177 del Código de Trabajo, no puede ser inferior al salario mínimo, que es el que se establece en el Decreto de Salarios Mínimos cada seis meses, y de acuerdo a las modalidades y características de cada tipo de contrato. El pago a destajo, de acuerdo a lo expuesto, es útil y funciona en aquellos trabajadores que tienen mucha experiencia y habilidad en la labor que ejecutan, de forma tal que la mayor producción necesariamente les genera un mayor ingreso.

Sobre la consulta en concreto

De su consulta, extraemos algún grado, sino de confusión, sí de mezcla de conceptos, que no necesariamente son compatibles. Por un lado, señala que el trabajo y pago son a destajo, lo cual tiene las implicaciones descritas en el aparte anterior. Pero por otro, es constante la referencia a una jornada de trabajo, incluso extensa, que origina la recomendación del Departamento de Salud Ocupacional, de estudiar la posibilidad de reducir jornadas de trabajo, perjudicando con ello el ingreso del trabajador.

Se adelantó al menos implícitamente, que el salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo, lo cual está establecido en el numeral 164 del Código de Trabajo. Como puede apreciar, el salario puede fijarse por unidad de tiempo o a destajo (unidad de obra). Lo común de todas las formas de pago de salario, es que deben respetarse los límites en la jornada establecidos constitucional y legalmente (artículo 136 del Código de Trabajo), y ninguna constituye un medio excepcional para establecer jornadas ilimitadas o por encima de los máximos establecidos. En el pago por obra o destajo es que un trabajador puede lograr una remuneración mayor, pues precisamente su remuneración será tanto como haya esfuerzo de su parte.

Por ello, es que mostramos algún grado de preocupación por la omisión en su nota, de no señalar las jornadas actuales de los estibadores y, concretamente, la de los capataces, para que valoráramos la legalidad o no de las mismas, en el marco de la forma de pago del salario utilizado en la empresa. Debemos recordar que los límites establecidos en la legislación laboral en el tema de jornadas de trabajo son máximos, lo cual permite fijar jornadas menores o reducidas, pero no mayores o sin límite de horas al día o a la semana. Los límites están consignados en el numeral 136 y siguientes del Código de Trabajo,

teniendo la excepción en el artículo 143 del mismo Código para los trabajadores ahí señalados⁶, que aun así está limitada a 12 horas.

Ignoramos si los capataces están sometidos a una jornada ordinaria o a la del artículo 143, pero también debemos aclarar que si el salario pagado en la empresa, está basado en la producción determinada que logre un trabajador, no necesariamente estarían sometidos a esa jornada. Por el contrario, si el pago del salario es por el cumplimiento de un tiempo determinado, ese salario no sería a destajo, sino por unidad de tiempo. Esta es una situación que debe esclarecerse a lo interno de la empresa, para lo cual hemos brindado un marco de explicación en el aparte anterior.

Ahora bien, asumiendo que los capataces estuvieren sometidos a jornadas de trabajo por encima de los límites legales, la adecuación de esas jornadas a esos límites, no violenta derechos de los trabajadores. Todo lo contrario. Constituye un avance en la prestación del servicio acorde con la legislación vigente. El problema que puede presentarse es que la remuneración se vea disminuida, porque laborarían menos horas.

Conclusión

Es necesario que la empresa tenga total claridad sobre la diferencia de remunerar el salario por unidad de tiempo (en cuyo caso el trabajador está sometido a una jornada de trabajo, se remunera por el tiempo sin importar la cantidad de trabajo que realice) y por unidad de obra (donde el salario depende de la producción del trabajador). Ambos tipos de contratación tienen en común que los límites diarios y semanales de las jornadas deben respetarse; el pago por obra no es una excepción de las jornadas ordinarias establecidas legalmente.

Si en su empresa, el salario es a destajo o por unidad de obra, debe tenerse cuidado de no caer en excesos respecto a la duración de las jornadas diarias, no porque represente la unidad a considerar para pagar el salario, sino porque los trabajadores no deben laborar más

⁶ *“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 cumplan 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 jornada 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.”

allá de los límites máximos. Si esto ha sucedido en la empresa, necesariamente, debe establecerse los controles necesarios para que se respeten esos límites, aunque no sean determinantes para el pago del salario. La vigencia y aplicabilidad de las normas que regula el tema de las jornadas tiene su fundamento, precisamente, en el hecho de brindarles a los trabajadores un descanso físico y mental del esfuerzo realizado durante el día.

Si por el contrario, el salario se paga por unidad de tiempo, de igual manera debe controlarse que las jornadas diarias no sobrepasen los límites establecidos.

El ajuste para que los trabajadores no laboren más horas de las permitidas diariamente no representa una vulneración de los derechos pecuniarios de los trabajadores, aunque por el ajuste devenguen un ingreso inferior al que venían recibiendo. Por un lado, porque la forma de pagar el salario obedece a la relación entre productividad y cantidad de obra realizada en un tiempo determinado, que puede ser el máximo de una jornada diaria ordinaria y, por otro, porque es improcedente legalmente.

De usted con toda consideración,

Lic. Kenneth Cascante Mora
Asesor

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefe a.i.

kcm
Ampo 24C