

---

---

DAJ-AE-62-11  
24 de febrero de 2011

Señor  
Eduardo Vera Broutin  
Gerente General  
Nave Tec S. A.

Estimado Señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día 06 de octubre del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio referente a cómo se debe proceder a pagar el día 31 del mes en el caso de que este haya caído un fin de semana y son empleados mensuales que trabajan una jornada acumulativa y tuvieron que laborarlo por motivo de que tenían compromisos con clientes.

Sobre el particular, consideramos necesario comenzar el estudio haciendo referencia a las formas de pago establecidas por nuestra legislación.

El Código de Trabajo, en su artículo 164, dispone que el salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero y en especie; y por participación de utilidades, ventas o cobros que haga el patrono. La primera, según la doctrina más generalizada, es la forma más frecuente de remuneración, a la cual se contraponen el salario por pieza, al salario por tarea y el salario progresivo.

Por su parte, el reconocido autor Guillermo Cabanellas, hace una referencia muy clara de lo que es el salario por tiempo:

“Es salario por tiempo el percibido por el obrero o empleado que cede o arrienda a su patrono sus energías laborales o conocimientos durante un período determinado con independencia de la cantidad de trabajo que ejecuta.

*En el salario por tiempo puede tomarse como unidad, para determinar la retribución, la hora, la jornada laboral de 8 horas o el día, la semana, la quincena o el mes, e incluso el año. La retribución se fija con independencia de la producción del trabajador; de modo que, aún cuando no haya producción, el empresario debe abonar de todas maneras la retribución convenida; los riesgos, por lo tanto, están al exclusivo cargo del empresario. Si la producción del trabajador es baja, el empresario se perjudica; si por el contrario, es elevada, por encima de lo normal, se beneficia. El esfuerzo del trabajador depende, en el salario a tiempo, de la vigilancia y de la intensidad con que el empresario ejerza*

---

---

*su poder de dirección cerca de los subordinados y también de los métodos y organización de la empresa...”<sup>1</sup>*

Resulta claro entonces, que cuando se paga por unidad de tiempo, la referencia inmediata es el período de tiempo que cubre dicho pago, que en nuestro medio se da sobre todo por quincena y por mes, pues aún cuando se paga también por semana, especialmente en la actividad industrial, la referencia de pago, por lo general, es más bien la producción –pago por tarea, por pieza, a destajo-.

La modalidad mensual, es una forma de pago global que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, **hasta treinta**, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, que por ende, remunera la misma cantidad de días que se remunera en la modalidad de pago mensual.

Así las cosas, si en su empresa en los salarios son pagados quincenalmente, dicha remuneración incluye hasta treinta días, pago que generalmente se hace los días 15 y último de cada mes, independientemente de éste tiene 28, 29, 30 o 31 días. Pero si el último día coincide con el descanso semanal o feriado, el pago debe realizar el día hábil inmediato anterior.

## **JORNADAS LABORALES ORDINARIAS**

La doctrina ha definido la jornada de trabajo ordinaria como *“aquella a la que está 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”<sup>2</sup>*

Por su parte, nuestro Código de Trabajo dispone que la jornada diurna es la establecida entre las 5 y las 19 horas, la nocturna entre las 19 y las 5 horas y la jornada mixta la que se labora entre ambas, salvo que la jornada mixta se trabaje después de las diez y media de la noche o antes de la una y media de la madrugada se calificará de jornada nocturna<sup>3</sup>.

Asimismo, el tiempo de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche, de siete en la mixta y de cuarenta y ocho por semana, pudiendo ampliarse dichos límites, de manera tal que en el día la jornada sea de diez horas y la jornada mixta de hasta ocho horas, pero igual no deberá excederse de cuarenta y ocho horas semanales. Estas excepciones se permiten en el tanto la empresa así lo requiera y las labores que realice no sean peligrosas e insalubres, de acuerdo con lo establecido en el artículo 136 del

---

<sup>1</sup> Cabanellas, Guillermo. “Compendio de Derecho Laboral”, Editorial Heliasta S.R.L., Bs. As. 3ª Ed. T.I., 1992, p. 756.

<sup>2</sup> Vargas Chavarría, Eugenio, “La Jornada de Trabajo y el Descanso Semanal”, pág. 13

<sup>3</sup> De conformidad con los artículos 135 y 138 del Código de Trabajo.

---

---

citado Código, en relación con el 294 del mismo Código. En el caso específico de la jornada nocturna, no está autorizada una jornada mayor de las seis horas.

### **JORNADA ACUMULATIVA**

Se fundamenta en el artículo 136 del Código Laboral, que nos permite la posibilidad de extender la jornada diurna hasta por diez horas diarias, siempre que no se exceda de 48 horas semanales, lo cual supone que durante cinco días a la semana se extiende la jornada ordinaria más allá de las ocho horas con el fin de no trabajar el sexto día, o de laborar menos horas ese día, aumentándose así, en la proporción que corresponda, la jornada ordinaria de ocho horas. Por lo tanto, el sexto día, que generalmente es el día sábado, debe entenderse como un **día hábil** para todos los efectos, estableciéndose en estos casos lo que se ha denominado como jornada acumulativa, que es una ficción jurídica que tiene el día sábado como efectivamente laborado al finalizar la jornada semanal.

### **CONCLUSION:**

En conclusión y de acuerdo a lo anteriormente expuesto, si en su empresa se establece una jornada acumulativa, para laborar las 48 horas de lunes a viernes, para no laborar los sábados, ésta debe entenderse como la jornada ordinaria, de manera que el trabajo que se realice después de la jornada diaria ordinaria, o el que se hiciera en día sábado, será considerado como tiempo extraordinario, por lo que cada hora extraordinaria deberá ser pagada con un 50% más sobre el salario que ordinariamente recibe por hora, de conformidad con el artículo 139 del Código de Trabajo. Es decir, que en vista de y partiendo de que el día 31 de julio a que se refiere fue sábado aunque usted no lo aclara en su nota (partiendo de ese supuesto) ese día se tiene como laborado durante la semana y además laborado el propio sábado, debe de contabilizarse como tiempo extraordinario y pagarse con un 50 % más como ya se indicó líneas arriba.

El pago del salario debió efectuarse el viernes anterior a ese sábado por el último día hábil del mes, si existieron diferencias por cierre de planilla o algo así, las horas laboradas ese sábado se pueden cancelar en la siguiente quincena.

Atentamente,

Licda. Rose Mary Thames Sánchez  
**ASESORA**

Licda. Ivania Barrantes Venegas  
**SUBDIRECTORA**

RMTS/lsr  
Ampo