

11 de julio de 2008
DAJ-AE-160-08

Señores
Warner Barrantes
Víctor Manuel Ureña
Rita Huertas A. y otros
Comité Permanente FTV S.A.
Presente

Estimados señores y señoras:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 15 de octubre del año pasado, misma que nos fue remitida, mediante oficio DRT-390-2007 de 10 de octubre de 2008, firmada por el Licda. Leda Villalobos V., Subjefe Departamento de Relaciones de Trabajo, mediante la cual nos indican que la empresa se dedican a dos actividades: agrícola e industria. Hacen varias consultas, las que responderemos en orden de presentación.

Pedimos las más sinceras disculpas por el atraso en la respuesta a su consulta, esto se debe a la gran cantidad de trabajo que existe en esta Dirección, además del poco personal con que se cuenta para esta función.

VACACIONES

Por disposición expresa de nuestra Legislación Laboral, todo trabajador (independientemente de la actividad económica que se dedique la empresa) tiene derecho a disfrutar como mínimo de dos semanas de vacaciones después de cada cincuenta semanas de servicios continuos, según artículo 153 Código de Trabajo. Estas dos semanas se han de entender en relación directa con la jornada del trabajador y con la modalidad de pago que le aplique la empresa en la que labora.

La interpretación más generalizada del precepto legal expuesto, acoge la idea de que por semana debe entenderse los días remunerados durante la misma. Tenemos entonces que, tratándose de trabajadores con **salario mensual o quincenal**, el período de vacaciones será de catorce días efectivos, sean doce días por concepto de vacaciones, más los dos días de descanso semanales que en este caso hay que remunerarlos obligatoriamente por cuanto esta modalidad presupone la cobertura de los treinta días del mes, sean éstos hábiles o inhábiles, o bien se trate de meses de veintiocho, treinta o treinta y un día.

En el caso de **pago semanal**, como se pagan únicamente los días efectivamente laborados, al otorgar vacaciones se cancelarán sólo seis días cada semana, para un total de doce días por período.

Otro aspecto importante que debe tomarse en cuenta es el **tipo de jornada**, por cuanto si la empresa tiene jornada acumulativa, los sábados, a pesar de que no se laboran (pues, en razón de la acumulación, su jornada se verifica de lunes a viernes), se tienen como tiempo efectivo de trabajo para todos los efectos.

Por lo tanto tenemos que, el que los días de vacaciones sean naturales o hábiles, dependerá, en gran medida, de la modalidad de pago que aplique la empresa; así:

- Si la modalidad de pago es semanal, se entienden doce días hábiles.
- Si es mensual o quincenal, el período de vacaciones será de días naturales por cuanto dicho período incluye los doce días hábiles más los dos días de descanso semanal que, como se dijo líneas atrás, hay que remunerar en forma obligatoria por cuanto esta forma de pago presupone la cobertura de los treinta días del mes.

PAGO DESCANSO SEMANAL EN PAGO BISEMANAL

Creemos conveniente antes de referirnos al tema consultado, aclarar algunos conceptos referentes a las formas de pago.

El pago mensual o quincenal se entiende que cubre todos y cada uno de los días del período, sea que se pagan los hábiles e inhábiles; y, en consecuencia, estarían remunerados todos los feriados sean de pago obligatorio o no¹.

En cuando el **pago es semanal**, -en actividades no comerciales- éste supone que se remuneran únicamente los días efectivamente laborados en la semana, lo que conlleva a no remunerar el día de descanso y los feriados de pago no obligatorio. Por esta razón el pago se hace efectivo, por lo general, los días viernes o sábados de cada semana.

Aunque poco usado y al igual que la forma de pago descrita líneas atrás, el pago por hora se caracteriza por la remuneración del tiempo efectivamente laborado, por ende, el pago debe hacerse efectivo al finalizar el día o en su defecto al finalizar la semana.

Por otro lado, es necesario indicarle que la modalidad de pago bisemanal no se encuentra contemplada en nuestra legislación laboral. Si en la empresa para la que laboran está contemplando esa forma de pago, estamos en presencia de un pago mensual.

Sobre este tema esta Asesoría se ha pronunciado en los siguientes términos:

¹ De manera tal que se remuneran todos los meses a razón de treinta días, aunque se trate de aquellos que tienen veintiocho o treinta y un días. Ver en este sentido, resolución No. 1386, del Tribunal Superior de Trabajo, de las 10:10 horas del 25 de mayo de 1973.

“... Refiriéndome a los argumentos que se exponen en el documento presentado, debo indicar que no es posible dividir el año en 13 períodos de 28 días ni en 12 períodos de 30 días al año, TRATÁNDOSE DE PAGO SEMANAL. Si ustedes están aplicando este sistema, entonces no cabe duda de que estamos en presencia de un pago mensual y que por ende deben remunerarse de “bisemanas” dentro de este concepto, es decir pagando los 14 días que conforma el período.

La única forma de mantener el pago dentro de la forma SEMANAL es pagando al final de los días efectivamente laborados que conforman la semana. Desde luego, hace muchos años, en los albores de la década de los 40, en nuestro país se podía cancelar el salario en efectivo y de esta forma. Ahora es necesario llevar planillas contables, lo que ha llevado a los empleadores a dejar varios días a fondo —y hasta una semana, lamentablemente— con el fin de hacer los cálculos respectivos. De forma tal, que cuando el viernes o sábado se cancela el salario, en realidad se está incluyendo el monto devengado hasta la fecha de corte, dejando algunos días al descubierto que serán reconocidos con el pago de la próxima semana.

A esto, que ha sido un criterio mantenido y reiterado durante muchos años en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, alude con toda claridad la sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que usted aporta.

Veamos el texto del Considerando III de la sentencia 233-98 de las 15:40 hrs. del 16 de setiembre de 1998, a que nos referimos supra, redactado por el Magistrado van der Laet Echeverría, que es sumamente aleccionador:

“III.- SOBRE LAS FORMAS DE PAGO DEL SALARIO:

La doctrina señala que “...existen dos formas básicas de retribución de servicios, uno lo es, el salario por unidad de tiempo y otro, el salario por unidad de obra...El primero es aquel que se paga atendiendo sólo a la duración del servicio, independientemente de la obra realizada...La claridad de descripción ahorra consideraciones adicionales; el año, el mes, la semana, el día o la hora sirven de módulos para remunerar...El destajo o salario por unidad de obra solo atiende a la cantidad de obra o trabajos realizados, y por consiguiente el módulo que sirve para remunerar lo constituyen las piezas, medidas, trozos o conjuntos reflejo o contenido del trabajo realizado, y esto independientemente del tiempo invertido...” (ALONSO OLEA, Manuel. “CONSIDERACION GENERAL SOBRE LAS CLASIFICACIONES DEL SALARIO”. En “DIECISEIS LECCIONES SOBRE SALARIOS Y SUS CLASES”. Universidad de Madrid, 1971, pág. 35). En este mismo sentido, el numeral 164 de nuestro Código de Trabajo, establece que el salario puede pagarse por unidades de tiempo, entendidas éstas, por mes, quincena, semana, día u hora; o bien, por pieza, tarea o destajo. La elección de una de estas modalidades de pago, depende de muchas circunstancias; pero, especialmente, guarda relación directa con el tipo de prestación de servicios que realice el trabajador, dentro de su jornada de trabajo. En este sentido, se ha afirmado que **“el sistema de retribución por unidad de tiempo implica que la cuantía de**

la retribución es proporcional al tiempo invertido, "a la duración del servicio, pues el sistema se estructura sobre la base de fijar una cantidad determinada por cada unidad de tiempo elegida, sin olvidar el factor diferencial que viene por la categoría profesional del trabajador. El único dato variable está constituido por el tiempo que el trabajador esté empleado...siempre que se tengan en cuenta los diferentes supuestos en los que el trabajador tiene derecho al percibo del salario aun cuando no haga efectiva su prestación, y que, en síntesis a título de mera referencia, se refieren al tiempo de espera e instrucciones del trabajo imputables al empresario y en los que tiene derecho a percibir el salario no obstante no hacer efectiva su prestación, como lo es el descanso semanal, los festivos y las vacaciones anuales retribuidas..." (GONZALEZ ENCABO, Julián. "SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO". En "DIECISEIS LECCIONES SOBRE SALARIO Y SUS CLASES".Ibid. cit. pág. 86). Así las cosas, cuando el pago del salario del trabajador se pacta por unidad de tiempo como, por ejemplo, en forma diaria o por hora, en el pago sólo es posible incluir los días y las horas efectivamente laborados; sin embargo, cuando dicho pago es pactado quincenal o mensualmente, es lógico que dentro del cálculo del salario se deben incluir los quince o los treinta días que conforman el respectivo período de tiempo, aunque el trabajador no preste sus servicios los días feriados ni de descanso obligatorio; pues, de lo contrario, no habría diferencia alguna entre el pago diario y estas otras modalidades de pago."

Véase que la referida sentencia del alto Tribunal incluso aclara que aún cuando el salario se convenga por horas y por día —sea por unidad de tiempo— en el pago sólo se pueden incluir los días efectivamente laborados, pero cuando el pago es pactado quincenal o mensualmente, el salario incluye los quince o treinta días que conforman el período, incluyendo feriados y descansos "...pues de lo contrario, no habría diferencia alguna entre el pago diario y estas otras modalidades de pago."

*En conclusión, no es posible para una empresa que pretenda mantener las características legales, doctrinarias y jurisprudenciales del pago semanal, de acuerdo al tipo de actividad a la que se dedica, adecuar el monto devengado a un pago bisemanal, que por su extensión más bien se adapta a la modalidad de pago quincenal o mensual, lo que implica cubrir dentro del estipendio acordado el salario de los días de descanso feriados."*²

Se desprende de la anterior cita que esta forma de pago causa perjuicio al trabajador, quien pierde la remuneración de los días de descanso semanal y los días feriados. Salvo que se establezcan las semanas de siete días con su respectivo pago, es decir, esta forma de pago puede implementarse cuando ésta se asimile a la modalidad de

² Ver DAJ-D- 197-2005 del 14 de setiembre del 2005

pago mensual; sea, que se paguen los catorce días comprendidos en esas dos semanas, sin excluir ningún feriado ni día de descanso semanal.

Es decir, para cancelar el salario cada catorce días -PAGO BISEMANAL- de acuerdo a la cita anterior, los trabajadores tendrán derecho al pago de todos esos días (catorce días), incluidos los días de descanso semanal y los feriados.

SUSPENSIÓN DE LABORES (Tiempos muertos)

Al respecto y para brindar mayor claridad en la evacuación de la presente consulta, es necesario primero hacer referencia al tema de la suspensión del contrato.

Conforme al tratadista José Vida Soria, suspensión es: *“una vicisitud por la que puede atravesar el contrato, que en determinado momento encuentra no cumplida la normal ejecución de las prestaciones objeto del mismo.”*³

Mario de la Cueva, por su parte, señala: *“la suspensión de las relaciones individuales es una institución que tiene por objeto conservar la vida de las relaciones, suspendiendo la producción de sus efectos, sin responsabilidad para el trabajador y el patrono, cuando adviene alguna circunstancia, distinta de su trabajo”.*⁴

Nuestro Código de Trabajo en los artículos 74 y 75, se refieren al tema de la suspensión temporal de los contratos de trabajo sin responsabilidad de las partes que intervienen en la relación laboral, de la siguiente forma:

Artículo 74.- “Son causas de suspensión temporal de los contratos de trabajo, sin responsabilidad para el patrono ni para los trabajadores:

- 1) *La falta de materia prima para llevar adelante los trabajos, siempre que no sea imputable al patrono;*
- 2) *La fuerza mayor o el caso fortuito, cuanto traiga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo;*
- 3) *La muerte o incapacidad del patrono, cuando tenga como consecuencia necesaria, inmediata y directa la suspensión del trabajo....”*

Artículo 75: *“La suspensión temporal de los contratos de trabajo surtirá efecto desde la conclusión del día en que ocurrió el hecho que le dio origen, siempre que se inicie ante la Inspección General de Trabajo o ante sus representantes debida y especialmente autorizados, la comprobación plena de la causa en que se funda, dentro de los tres días posteriores al ya mencionado...”*

³ Cascante Castillo, Germán y Sáenz Paniagua, José. La suspensión de los Contratos de Trabajo. Tesis de Grado para optar por el título de Licenciado en Derecho. Ciudad Universitaria Rodrigo Facio. 1984. Pág. 38

⁴ Op. Cit. Pág. 39

De conformidad con lo expuesto, en el caso de que la suspensión de labores se deba a carencia de materia prima o daños en la planta, parece, que ello se debe a una falta patronal, que no se enmarca dentro de ninguno de los supuestos mencionados en el artículo 74 supra transcrito, que faculta al patrono a impedirles a los trabajadores laborar, sin ocasionarle responsabilidad patronal. Por tal motivo, es necesario citar el artículo 69 inciso g) del Código de Trabajo, el cual dispone lo siguiente:

“Artículo 69.- Fuera de las contenidas en otros artículos de este Código, en sus Reglamentos y en sus leyes supletorias o conexas, son obligaciones de los patronos:

g) Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono.”

Del artículo transcrito y demás normativa expuesta, podemos concluir que solamente cuando se presenten las causas de suspensión legales y se tenga la aprobación de la Inspección de Trabajo de este Ministerio, el patrono podría suspender o interrumpir las labores que realizan los trabajadores, sin responsabilidad patronal; de lo contrario, como nos parece es el presente caso, donde el motivo de la suspensión de labores se deba a falta de materia prima o daños en la planta no se debe a ninguna de las causas legales citadas, el patrono está en la obligación de remunerarles el tiempo que pierdan los trabajadores cuando se vean imposibilitados a laborar por culpa de aquel. Lo que en el caso en particular significa, que el patrono tendría la obligación de remunerarle a las personas trabajadoras el tiempo que se suspendan las labores, ya sea los minutos o las dos horas que indican en su consulta.

Ahora, diferentes es cuando la suspensión de labores se debe a la falta de fluido eléctrico, dado que es una causa de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor⁵, de conformidad con el artículo 74 señalado supra citado, las cuales se consideran ajenas a la responsabilidad del patrono, y desde luego de los trabajadores.

Cuando lo que sobreviene como causa de suspensión de las labores es inesperado y de corta duración —caso específico de la falta de fluido eléctrico sin aviso previo— resulta inocuo recurrir al procedimiento de suspensión de labores que establecen los artículos 74 y 75 del Código de Trabajo. Ante esta eventualidad, la decisión queda a cargo del empleador, pero advirtiendo, según la jurisprudencia judicial y administrativa, que mientras los trabajadores permanezcan en el centro de trabajo, se les debe reconocer el salario. Ahora, el patrono puede tomar la decisión de suspender labores, y se retiren del centro de trabajo, y permitiendo que éstos puedan reponer el tiempo perdido después de

⁵ **FUERZA MAYOR** Todo acontecimiento que no ha podido preverse o que, previsto, no ha podido resistirse. La *fuerza mayor* se presenta como aspecto particular del *caso fortuito* (v.e.v.) reservando para éste los accidentes naturales y hablando de aquélla cuando se trata de acto de un tercero por el cual no ha de responder el deudor. Como casos concretos de *fuerza mayor* se citan el incendio, la inundación, el terremoto, la explosión, las plagas del campo, la guerra, los tumultos o sediciones, etc.

la jornada y dentro de la misma semana, para que sus salarios no se vean disminuidos ostensiblemente.

De acuerdo a lo expuesto en el caso en particular concluimos:

- Cuando la suspensión de labores se deba a falta de materia prima o desperfectos en las plantas es culpa del patrono, por lo que les deberá reconocer la remuneración de tiempo que no se laboró a consecuencia de ello.
- La falta de fluido eléctrico, es una causa de suspensión de los contratos de trabajo por fuerza mayor, la cual es ajena a la voluntad del patrono y de los trabajadores.
- En los cortes temporales de energía eléctrica, solamente un día, el patrono tiene la facultad de suspender temporalmente el contrato por ese lapso; y permitirles a los empleados salir del centro de trabajo, o de lo contrario pagarles el salario correspondiente.
- El patrono tiene derecho a no pagar el período no laborado debido a la suspensión. En algunos casos el empleador negocia el otorgamiento de vacaciones, o la reposición del período no trabajado. No obstante, si alguno de los trabajadores no está de acuerdo en acogerse a ninguna de las dos opciones anteriores, el patrono tiene derecho a no pagar ese tiempo que reiteramos no fue laborado.

FERIADOS

Como se indico en el apartado de pago bisemanal, cuando una empresa implementa esta forma de pago, debe asimilarlo a la modalidad de pago mensual; es decir, deberá de pagar además del día de descanso, deberá de pagar todos los feriados, tanto los de pago obligatorio como los de no pago obligatorio.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAM/ihb
Ampo: 1. C-, 10. D-, 24. C-