

DAJ-AE-185-2008
06 de agosto de 2008

Señor
Paul Brenner
Apiarios Tropicales S. A.
PRESENTE

Estimado señor:

Damos respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 04 de abril del presente año, mediante la cual nos expone que en la empresa existe el contrato de trabajo por horas. Desean saber si este se encuentra dentro de los parámetros legales, ya que una de las cláusulas, debido a la naturaleza de la empresa (procesamiento de frutas), se paga únicamente las horas laboradas. Las horas diarias pueden variar acorde a la producción que se tenga cada día conforme a la temporada que se esté trabajando, por tanto pueden haber días de doce horas como otros de seis horas. Dependiendo de la cantidad de fruta que entre cada día, así se será la cantidad de horas trabajadas, y en esporádicas ocasiones, pero se puede presentar, no hay tareas que poner a realizar al personal, por incumplimiento de entrega de fruta de los proveedores de los viajes programados, esto por motivos fuera de control, como pueden ser problemas técnicos del proveedor con sus camiones, inconvenientes en carretera o escasez de fruta en planta por la temporada, situación que siempre se busca solucionar con todos los recursos existentes para mantener al personal laborando.

Es conveniente antes de emitir nuestro criterio aclarar ciertos conceptos, que consideramos substanciales y están directamente relacionados con su consulta.

El autor Guillermo Cabanellas de Torres, ha definido cómo salario un *“Conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena...”*¹

¹ Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ediciones Aruyú, Tomo III, pág. 484

Asimismo el Código de Trabajo, en su artículo 162, dispone que el “*salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo*”.

En cuanto a las **modalidades de pago de salario**, las formas legalmente permitidas son: “*por **unidad de tiempo** (mes, quincena, semana, día y **hora**); por pieza, por tarea o a destajo, en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono*” (artículo 164, Código de Trabajo). Se desprende que la forma por unidad de tiempo —por hora— es una modalidad de pago y no un tipo de contrato, como Usted nos lo indica en su nota de consulta.

Además, resulta necesario hacer referencia a algunos de los diferentes **tipos de contratos de trabajo** que se utilizan en nuestro medio. Los contratos a plazo fijo o por obra determinada, se determinan en función de un período previamente estipulado —días, meses, años— o por realización de obra; los contratos por tiempo indefinido, no están sujetos a limitación en el tiempo, y son los que como regla general regula el Código de Trabajo.

Es principio generalizado, que todos los contratos de trabajo lo son por tiempo indefinido, sin embargo existen excepciones a dicha regla, las cuales solamente se permiten cuando se enmarcan dentro de los lineamientos que dicta la ley. Excepcionalmente se puede realizar un contrato a plazo fijo en los términos que señala el artículo 26 del Código de Trabajo², es decir, cuando su necesidad se derive de una circunstancia o necesidad temporal y no constituya la actividad permanente de la empresa, es decir, la naturaleza de los servicios contratados debe ser también temporal.

Aparte de las dos modalidades de contratación ya estudiadas, existen otras que dependen en mayor o menor grado de los contratos por tiempo indefinido o a plazo fijo; dentro de ellos podemos citar, los contratos temporales³, contratos ocasionales⁴, eventuales⁵, etc.

² “**ARTÍCULO 26.**—El contrato de trabajo sólo podrá estipularse por tiempo determinado en aquellos casos en que su celebración resulte de la naturaleza del servicio que se va a prestar. Si vencido su término subsisten las causas que le dieron origen y la materia del trabajo, se tendrá como contrato por tiempo indefinido, en cuanto beneficie al trabajador, aquél en que es permanente la naturaleza de los trabajos.”

³ **El contrato de trabajo de temporada** es clasificado como un contrato por tiempo indefinido para efectos legales; las labores a realizar se presentan en ciertas épocas del año, ya que la empresa requiere incrementar el personal durante cierta temporada del año debido a la mayor producción en ese período de tiempo.

De lo anteriormente expuesto, se desprende que la empresa en consulta se dedica a una actividad permanente, como es la industria —procesamiento de fruta— por lo que requiere de mano de obra permanente para desarrollar sus labores en esta actividad, salvo que se contrate a plazo fijo para actividades que no sean del giro principal de la empresa y eminentemente temporales.

Por otro lado, es importante hacer referencia a las **jornadas laborales**, definida doctrinariamente como *“aquella a la que esta 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”*⁶

En ese sentido, nuestra legislación en el Código de Trabajo, en lo que interesa dice:

Artículo 136: *“La jornada ordinaria de trabajo efectivo, no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana. Sin embargo, en los trabajos que su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de cuarenta y ocho horas...”* (el subrayado es nuestro)

Del artículo transcrito se deduce que existe un límite máximo de horas laborales, esto implica que las partes pueden pactar laborar un número de horas inferior a éste, pero nunca superior, salvo en jornadas extraordinarias, la cual se caracteriza no sólo por su temporalidad, sino porque la misma, sumada a la ordinaria, no puede exceder de doce horas, excepto en casos de fuerza mayor previstos por Ley. (Artículos 139 y 140 del Código de Trabajo⁷)

⁴ El **contrato de trabajo ocasional** se caracteriza por la presencia de una necesidad meramente accidental, que no se enmarca dentro de la actividad normal de la empresa.

⁵ El **contrato de trabajo eventual**, si bien la labor está dentro de las actividades corrientes de la empresa, su necesidad se presenta en forma esporádica, sin posibilidad de repetición al menos durante mucho tiempo.

⁶ Vargas Chavarría, Eugenio. La Jornada y el Descanso Semanal. Pág. 13

⁷ **Artículo 139.**- “El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado. No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria

Por su parte, el horario⁸ de trabajo supone el lapso dentro de la jornada, el cual puede ser variado o modificado por el patrono⁹. Es la forma en que se acomodan el número de horas que debe laborarse como máximo según lo establecido por la ley.

Ahora bien, dentro de esos límites, establecidos en los artículos antes señalados, es obvio que las partes pueden pactar que el trabajador labore una **jornada disminuida**, sea que se contrata por un número inferior al máximo legal, en este supuesto, debe quedar claro desde el inicio, si el salario se pagará en proporción al número de horas pactadas, lo que es perfectamente legal, de manera que el salario diario va a estar en proporción con el número de horas laboradas. Así, si el patrono requiere que el trabajador aumente su jornada ordinaria diaria —por encima de los límites acordados— estará obligado a reconocer el exceso de horas como jornada extraordinaria.

Por otro lado, el hecho de que la empresa no tenga un horario fijo (6horas a 12 horas) -dependiendo del volumen de trabajo y temporada de las frutas- ya que deben los trabajadores adaptarse, es un aspecto que debe considerarse al momento de la contratación. Es decir, debe indicárseles que se requiere que estén dispuestos a laborar dentro de horarios flexibles siempre y

El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco ameritará remuneración extraordinaria”.

(Reformado por ley No. 56 de 7 de marzo de 1944).

Artículo 140.- “La jornada extraordinaria, sumada a la ordinaria, no podrá exceder de doce horas, salvo que por siniestro ocurrido o riesgo inminente peligren las personas, los establecimientos, las máquinas o instalaciones, los plantíos, los productos o cosechas y que, sin evidente perjuicio no puedan sustituirse trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando”.

⁸ El horario supone el lapso dentro de la jornada, en el cual se ubica el número de horas que deben laborarse como máximo en cada jornada; por ejemplo, en jornada ordinaria, diurna, comprendería la distribución de las ocho horas entre las cinco y las diecinueve horas. Dicha distribución afecta, lógicamente, las horas de inicio y finalización de la jornada, así como los intervalos que haya dentro de ella. Éste puede ser rígido o flexible, acumulativo, continuo, o bien discontinuo o fraccionado.

⁹**“IUS VARIANDI”:** el empleador o patrono, como organizador y coordinador del trabajo, se puede ver obligado en ocasiones a variar las condiciones de la prestación de servicios haciendo uso de la facultad del llamado ius variandi, sea la potestad que tiene el patrono de modificar unilateralmente y aún contra la voluntad del trabajador, cuando exista una justa necesidad de la empresa, las condiciones en que se ha venido prestando la relación laboral. Sin embargo, este poder dispositivo del patrono no es absoluto, pues tiene sus limitaciones, la más importante de ellas es que su ejercicio no puede recaer sobre los elementos esenciales del contrato de trabajo (salario, jornada y la jerarquía, entre las más importantes)

cuando éstos se ubiquen dentro de los límites que establecen los artículos 136 y siguientes del Código de Trabajo y se les otorguen sus descanso y otros beneficios que contempla nuestra legislación. Todo ello, porque el trabajador debe contar con certeza del tiempo de que dispone para dedicarse a sus asuntos personales y familiares.

Así mismo, si se requiere que se labore tiempo extraordinario, debe laborarse temporal y excepcionalmente, cuando necesidades imperiosas y extraordinarias de tipo impostergable de la empresa así lo requieran.

Ahora bien, lo que puede ser cuestionable es que el compromiso que adquieren los trabajadores de aceptar horarios variables, deba, eventualmente, afectar los salarios devengados. Si a los trabajadores se les contrata por una jornada completa, debe garantizárseles el salario que corresponde a la misma, y si la jornada contratada es disminuida el salario puede corresponder a esos términos. Las variaciones que en este sentido se hagan, en cuanto beneficien al trabajador, constituyen derechos que el patrono no podrá variar unilateralmente.

Por eso es importante que la empresa se organice de tal forma, que pueda prevenir todas las situaciones descritas en su consulta, como lo son las temporadas de las frutas (temporadas altas), incumplimiento de las entregas, problemas técnicos, etc, lo que evidentemente le permitirá un mejor funcionamiento a la organización.

En razón de lo expuesto, podemos concluir:

- Como lo hemos indicado supra, no existen contratos por hora, sino es más bien, es una forma de pago. En realidad, indistintamente de las horas contratadas ordinariamente, lo son, por lo general, por tiempo indefinido en cuanto a su duración
- Que la contratación de los trabajadores califican dentro de un contrato por tiempo indefinido –procesamiento de frutas- pues requiere de esa mano de obra en forma permanente para desarrollar esta actividad.
- Aunque la empresa no tenga un horario fijo –horario flexible- sí debe considerar el número de horas que contrata a estos trabajadores. Es decir, debe indicársele que se requiere que estén dispuestos a laborar determinado horario, siempre y cuando se ubique dentro de los límites que establecen los artículos 136 y siguientes del Código de Trabajo, y se le otorguen sus descansos y otros beneficios que contempla nuestra

legislación. Todo ello, porque los trabajadores deben contar con certeza del tiempo de que dispone para dedicarse a su asuntos personales y familiares.

- Es importante que la empresa se organice de tal forma, que puedan prevenir todas las situaciones descritas en su consulta, como personal con que dispone, temporadas altas, falta de materia prima, etc. Lo que evidentemente le permitirá un mejor funcionamiento de la organización.
- Cuando existan problemas de la empresa, sea por baja producción, por falta de materia prima, proveedores incumplen con los pedidos, etc., estaríamos en presencia de un típico riesgo de empresa que debe correr a cargo de los empresarios.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAM/pcv
Ampo: 5. E-, 12. D-, 13. A-, 24. C-