

Para ver aviso legal de clic en el siguiente Hipervínculo  
(NECESITA CONEXIÓN A INTERNET)  
<http://cijulenlinea.ucr.ac.cr/condicion.htm>

## INFORME DE INVESTIGACIÓN CIJUL

### TEMA: CONTRATO A DESTAJO

**RESUMEN:** A lo largo de la presenta investigación se realiza un breve análisis doctrinario, normativo y jurisprudencial sobre el trabajo a destajo. De esta forma, se abordan algunas generalidades sobre los contratos de trabajo por tiempo determinado, así como una definición conceptual de la figura en estudio. Paralelamente se incorpora alguna normativa y jurisprudencia relacionada, donde se abordan distintos aspectos tales como las principales diferencias entre los contratos por obra determinada y los contratos a destajo, aparte de incluir un análisis sobre los derechos laborales mínimos que debe respetárseles a los trabajadores en esta situación.

## Índice de contenido

1. Doctrina.....	2
a. Reflexiones sobre el Contrato de Trabajo Temporal.....	2
b. Definición de Trabajo a Destajo.....	7
2. Normativa.....	8
a. Constitución Política.....	8
b. Código de Trabajo.....	8
3. Jurisprudencia.....	10
a. Concepto y forma de remuneración.....	10
b. Diferencias con el contrato de construcción de obra.....	12
c. Análisis normativo sobre el salario mínimo legal como derecho aplicable a todos los trabajadores.....	15
d. Pago por validación de contratos de afiliación a operadora de pensiones.....	26

### DESARROLLO:

## 1. Doctrina

### a. Reflexiones sobre el Contrato de Trabajo Temporal

[ROCELLA, Massimo]<sup>1</sup>

"2.- Con respecto a la configuración del trabajo temporal como emerge de la evolución normativa del pasado decenio, las "disposiciones en materia de contrato a término" dictadas por el art. 23 de la ley n. 56 del 28 de febrero de 1987, se colocan en una perspectiva de continuidad, integrada por un significativo elemento de corrección.

La perspectiva es de continuidad, puesto que la posibilidad de recurrir a empleos a término más allá de las hipótesis expresamente admitidas por la legislación precedente, refleja, acentuándola, la evaluación cambiada del ordenamiento en relación con el trabajo a tiempo determinado, cada vez más apreciado positivamente como instrumento de flexibilidad por las organizaciones empresariales y, al mismo tiempo, como medida, aunque precaria, de disminución de la presión en el campo de la oferta de trabajo.

No deben descuidarse, por otra parte, las modalidades a través de las cuales esa perspectiva se desarrolló posteriormente. En este sentido merece destacarse la circunstancia de que se haya renunciado a cultivarla profundizando la indicación normativa tímidamente esbozada, casi en vía experimental, por la "pequeña ley" sobre los empleos a término en el sector del transporte aéreo. El legislador, en otras palabras, habría podido optar por una liberalización más amplia de los empleos a tiempo determinado, confiando a evaluaciones unilaterales de los dadores de trabajo, la definición de los criterios en base a los cuales recurrir a la estipulación de contratos a término: elección posible, pero seguramente eversiva de la implantación normativa preexistente de la institución. En cambio, prevaleció una orientación distinta, favorable a delegar a la contratación colectiva la detección de ulteriores hipótesis de legítima atribución del término al contrato de trabajo.

La tentación de ampliar directamente las mallas del tradicional rigor normativo en relación con los contratos de trabajo a tiempo determinado, había aflorado, en verdad, en el transcurso de los trabajos preparatorios de la nueva disciplina. En el texto aprobado por la Comisión de Trabajo de la Cámara de Diputados en sede legislativa y, luego, por la Comisión de Trabajo del Senado en sede referente, señales elocuentes en tal sentido podían detectarse tanto en la abolición de la figura de control

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

administrativo sobre el empleo a tiempo determinado propia de la legislación sobre los picos de actividad debidos a las estaciones (Menghini, 1987), como en la previsión de una nueva posibilidad de estipulación de contratos a término "por prestaciones solicitadas exclusivamente en determinados periodos del año".

Esta última hipótesis, en particular, resultaba diseñada en términos demasiado genéricos e indeterminados. Su eventual traducción en norma de ley habría podido, por un lado, desencadenar un no desdeñable contencioso judicial; por otro lado habría corrido el riesgo de ser entendida como introducción en el ordenamiento de una suerte de cláusula general, potencialmente en condiciones de legitimar el recurso al trabajo temporal bajo las formas más disparatadas y, por esto mismo, carente de serias garantías contra los abusos (Menghini, 1987).

El texto definitivo de la ley, fruto de una enmienda de la oposición comunista, ya rechazada por la Comisión Trabajo del Senado, pero luego acogida en el curso de la posterior discusión de la asamblea, reconoce, por lo antes dicho, la oportunidad de un recurso más amplio a formas de trabajo temporal, a condición de que la extensión del fenómeno sea socialmente controlada: detectando, coherentemente, en los contratos colectivos estipulados a nivel nacional o local con los sindicatos adheridos a las confederaciones de mayor representatividad, el instrumento para una equilibrada gestión de la demanda de trabajo precario proveniente de las empresas.

En la circunstancia, que se debe evaluar junto con otros elementos del contexto normativo del cual se hablará más adelante, parece posible detectar rastros, si no del antiguo y radicado disfavor, por lo menos de una persistente desconfianza con respecto a las relaciones laborales a término. En el contexto actual -parece haber razonado el legislador- la difusión de relaciones de ese tipo puede ser tolerada, y quizás también auspiciada, haciendo la salvedad de que a su indudable congruencia con respecto a las exigencias de flexibilidad de las empresas, no corresponde, en líneas generales, una igualmente plena conveniencia por parte de los prestadores de trabajo. Las relaciones a término, en otras palabras, deben ser de todas maneras siempre consideradas como un instrumento parcial e inadecuado de actuación de la garantía constitucional de derecho al trabajo: la estipulación de los contratos que les dan origen, por consiguiente, debe continuar rodeada de oportunas cautelas, sin posibilidad, en el estado actual del ordenamiento y de las relaciones socio-económicas, de una completa homologación con el prototipo normativo, todavía reconocible en el contrato de trabajo a tiempo indeterminado.

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

En los términos indicados, por otra parte, no parece que la difusión del trabajo temporal esté destinada a medirse con vínculos particulares, posteriores con respecto a la necesaria adquisición del consenso sindical: en el futuro más o menos próximo, el fenómeno podría más bien extenderse como mancha de aceite, en el caso en que las organizaciones de los trabajadores no logran detectar criterios a los cuales atenerse rigurosamente en la contratación en materia.

En relación con esto, en efecto, se debe observar que la contratación colectiva parece haber sido provista de un poder pleno en cuanto a la detección de nuevas hipótesis de legítima atribución del término al contrato de trabajo, distintas de aquellas ya tipificadas por el legislador. Entonces, resulta escasamente convincente la opinión de que la innovación legislativa debe ser "interpretada coherentemente con toda la disciplina en materia", por lo cual "no podría ciertamente admitirse que los contratos colectivos detecten hipótesis de trabajo a término en casos privados de la fundamental connotación de la ausencia de una ocasión estable de trabajo" (Menghini, 1987, p. 14). Se puede imaginar, naturalmente, que los sindicatos inspirarán, en líneas generales, los propios comportamientos contractuales a tal indicación: lo cual no servirá para transformar un criterio, justamente, de política sindical, en elemento normativo de necesaria integración de las nuevas formas de trabajo a término, cuya eventual carencia pueda ser puesta en discusión en sede judicial.

La opinión citada aparece inspirada, verosímilmente, por el objetivo de circunscribir los posibles efectos de la intervención del legislador: una especie de interpretación correctiva de una disciplina evidentemente poco apreciada en sus motivaciones de fondo. Las razones de la preocupación se pueden entender y también compartir, aún manteniendo reservas sobre la posibilidad de que las aperturas del legislador en relación con el trabajo a término puedan ser eficazmente contenidas a través de operaciones hermenéuticas no carentes de forzamientos.

Carente de enganches, tanto a la lectura de la norma, en la cual, como se ha dicho, la delegación para la contratación colectiva parece haber sido configurada como atribución de un poder normativo, ejer-citable sin obligaciones de conformación a parámetros legales de referencia vinculantes; como a la ratio de la misma, seguramente orientada a favor de una utilización más amplia (aún sindicalmente regulada) de los contratos de trabajo a tiempo determinado; la propuesta interpretativa en discusión no parece siquiera poder apoyarse sobre una presunta coherencia

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

sistemática de la disciplina de la institución previamente vigente, la cual se debería tener en cuenta en la evaluación de las innovaciones legislativas.

Ya se ha visto, en efecto, cómo, en contraste con los principios inspiradores de la ley n. 230/1962, se ha concedido a las empresas que operan en el sector del transporte aéreo la posibilidad de valerse de márgenes discrecionales de elasticidad en la determinación de los niveles ocupacionales; mientras, más en general, la legislación sobre los picos de actividad debido a las estaciones ha vuelto legítimo el recurso al contrato a término en situaciones en las que sería abstractamente posible obviar, con otras soluciones técnico-organizativas, aunque más onerosas para las cuentas empresariales, las exigencias impuestas por los incrementos de actividad (D'Antona, 1986).

Tales indicaciones normativas, una vez incumplido el principio por el cual los contratos a término son lícitos sólo en ocasiones de trabajo objetivamente precarias y/o para responder a exigencias empresariales que no podrían encontrar satisfacción de otra manera, podrán ser desarrolladas de manera variada y libre por la contratación colectiva, sobre la base de contingentes evaluaciones acerca de la actitud de la flexibilidad organizativa concedida a las empresas para ofrecer respuestas apreciables a los problemas ocupacionales sectoriales y locales.

Como un mero ejemplo, merece ser destacada la oportunidad ofrecida a las partes colectivas de dar solución contractual a problemas desde hacía tiempo abiertos en la disciplina de la institución, puntos críticos surgidos durante una larga elaboración doctrinal y de jurisprudencia, fuente de contrastes no eliminados. Mediante acuerdo colectivo, será posible reglamentar: a) la modalidad de los empleos a término para substituir trabajadores en vacaciones, en relación con la cual, en el cuadro normativo hasta ahora vigente, la orientación negativa de la Casación, aunque cuestionada por algunos sectores de la doctrina, puede considerarse consolidada; b) la modalidad de los empleos a término en los sectores productivos caracterizados por elaboraciones de desenvolvimiento fluctuante (en particular en el sector de los astilleros). La solución, esta vez positiva, prospectada por la Suprema Corte no ha convencido, en efecto, a parte de la doctrina (Venturoli 1984; Andreucci, 1984), que la ha juzgado de dudosa coherencia en relación con los principios enunciados en las sentencias de las Secciones Unidas sobre los picos de actividad debidos a las estaciones, para los cuales la estipulación de contratos a término (ex art. 1, letra c) L.230) sería posible sólo frente a eventos "de carácter aislado y por lo

tanto excepcional y de por sí no repetibles en los mismos tiempos y con las mismas modalidades": entonces, un entendimiento contractual podría útilmente contribuir a dar un definitivo ajuste a la solución de jurisprudencia del problema; c) la modalidad de los empleos a término en relación con picos de actividad previsibles y recurrentes, pero no ligados a factores debidos a las estaciones, de incremento del ritmo productivo. Al respecto, se debe recordar que la interpretación más convincente de la normativa con la cual se extendió a todos los sectores económicos la posibilidad de concretar empleos a término en ocasión de picos de gran trabajo debido a las estaciones, ha oportunamente tendido a distinguir entre intensificaciones de la actividad productiva debidas a factores ligados a las estaciones, en sentido estricto e incrementos ligados a razones de mera gestión, • excluyendo que se pueda legítimamente hacer frente a las exigencias planteadas por estos últimos, mediante la utilización de trabajo temporal (Alleva, 1983; Venturoli, 1984).

Aún cuando la Corte de Casación haya recientemente, de manera discutible, considerado que podía leer en la disciplina legislativa de los empleos a término por picos debidos a las estaciones la afirmación de un "concepto de estacionalidad ampliada" de la actividad laboral, determinada por cualquier causa ora interna ora externa a la empresa", es probable que justamente la hipótesis de los "picos debidos a la gestión" ofrecerá amplio espacio a la contratación y dará lugar a los acuerdos colectivos de mayor relieve práctico.

Libre en la detección de nuevas hipótesis de legítima atribución del término al contrato de trabajo, la contratación colectiva no podrá empero aportar derogaciones a los requisitos previstos para las modalidades tipificadas por la ley. El empleo a término por picos debidos a las estaciones, por ejemplo, seguirá pudiéndose efectuar, observando el mecanismo de procedimientos preestablecido, sólo después que el inspectorado provincial del trabajo haya hecho las debidas verificaciones y emitido la consiguiente medida.

Lo que más cuenta, es que la contratación no podrá dictar reglas propias en el plano de la disciplina substancial del trabajo temporal, tampoco en relación con las modalidades por ésta definidas. No parece, en efecto, que pueda haber dudas sobre el hecho de que la delegación de poder normativo a las partes colectivas, haya sido circunscrita por el legislador exclusivamente a la detección de nuevas hipótesis de recurso al trabajo temporal.

El texto originariamente aprobado por la Comisión Trabajo del



Senado, en realidad había previsto la posibilidad de que en sede sindical se concordaran derogaciones al art. 2 de la ley n. 230/1962 (Menghini, 1987); pero también tal disposición fue cancelada después de la aprobación de la enmienda presentada por el grupo comunista.

La disciplina de la prórroga, de la prosecución de la relación después del vencimiento del término, de la sucesión en el tiempo de varios contratos de tiempo determinado, así como el tratamiento económico-normativo del prestador de trabajo empleado a término, seguirá por lo tanto siendo aquella rigurosamente trazada por la ley n. 230, sea para las modalidades de derivación legal o para aquellas introducidas por la contratación: con un oportuno equilibrio sobre el plano cualitativo respecto de la previsible extensión cuantitativa del fenómeno del trabajo precario.”

#### **b. Definición de Trabajo a Destajo**

[DEFINICIÓN LEGAL.COM]<sup>2</sup>

“37. Trabajo por tarea, a destajo o por unidad de obra, con primas a la producción, o con incentivo.1. Se caracterizan estos sistemas por poner en relación directa la retribución con la producción del trabajo, con independencia, en principio, del tiempo invertido en su realización y por tener como objetivo la consecución de un rendimiento superior al normal.2. El trabajo a tarea consiste en la realización, por jornada, de una determinada cantidad de obra o trabajo. Si el trabajador termina la tarea antes de concluir la jornada diaria, la empresa podrá ofrecerle, y éste aceptar o no, entre continuar prestando sus servicios hasta la terminación de la jornada, o que abandone el trabajo, dando por concluida la misma. En el primer caso, la empresa deberá abonar el tiempo que medie entre la terminación de la tarea y la conclusión de la jornada diaria, como si se tratase de horas extraordinarias, pero sin que se computen éstas al efecto del límite fijado para las mismas en el artículo 35.2 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y sin que pueda exigirse durante dicho período un rendimiento superior al normal.3. En los trabajos a destajo o por unidad de obra, y a efectos de su retribución, sólo se atiende a la cantidad y calidad de la obra o trabajo realizado, pagándose por piezas, medidas, trozos, conjuntos o unidades determinadas, independientemente del tiempo invertido en su realización, si bien puede estipularse un plazo para su terminación, en cuyo caso, deberá terminarse dentro de él, pero sin que pueda exigirse, en este caso, un rendimiento superior al normal.4. En los trabajos que se presten a su aplicación, podrán establecerse primas a la productividad o incentivos, de tal forma

que a los mayores rendimientos que se alcancen en el trabajo, correspondan unos ingresos que guarden, respecto a los normales, al menos, la misma proporción que la de dichos rendimientos en relación con los normales.<sup>5</sup> Si en cualquiera de los sistemas previstos en este artículo, el trabajador no alcanzase el rendimiento previsto por causa no imputable a la empresa, ni al trabajador, éste tendrá derecho, al menos, al salario fijado para su categoría profesional en el Convenio Colectivo aplicable, más un 25 por 100.<sup>6</sup> Previamente a su implantación o revisión colectivas de estos sistemas, en cuanto suponen casos subsumibles en los supuestos de hecho del artículo 64.1.4.º d) o e) del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, deberá solicitarse, en su caso, a los representantes legales de los trabajadores el informe a que dicho precepto se refiere, y que deberán éstos emitir en el plazo improrrogable de quince días estando sujetas dichas implantación o revisión a lo dispuesto en el artículo 41 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.”

## **2. Normativa**

### **a. Constitución Política<sup>3</sup>**

#### **Artículo 57.-**

Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. El salario será siempre igual para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia.

Todo lo relativo a fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo técnico que la ley determine.

### **b. Código de Trabajo<sup>4</sup>**

#### **Artículo 18.-**

Contrato individual de trabajo, sea cual fuere su denominación, es todo aquel en que una persona se obliga a prestar a otras sus servicios o a ejecutarle una obra, bajo la dependencia permanente y dirección inmediata o delegada de ésta, y por una remuneración de cualquier clase o forma.

Se presume la existencia de este contrato entre el trabajador que



presta sus servicios y la persona que los recibe.

**Artículo 19.- (\*)**

El contrato de trabajo obliga tanto a lo que se expresa en él, como a las consecuencias que del mismo se deriven según la buena fe, la equidad, el uso, la costumbre o la Ley.

En los contratos de trabajo agrícolas, por precio diario, el patrono, en las épocas de recolección de cosechas, está autorizado a dedicar al trabajador a las tareas de recolección, retribuyéndole su esfuerzo a destajo con el precio corriente que se paga por esa labor. En tal caso, corren para el trabajador todos los términos que le favorecen, pues el contrato de trabajo no se interrumpe.

**(\*) El presente artículo ha sido reformado mediante Ley No. 33 del 6 de Diciembre de 1944.**

**Artículo 83.-**

Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

- a) Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la Ley;
- b) Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;
- c) Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador;
- d) Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;
- e) Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;

f) Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto inmediato con la persona de que se trate;

g) Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren;

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70; y

j) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores.

### 3. Jurisprudencia

#### a. Concepto y forma de remuneración

[SALA SEGUNDA]<sup>5</sup>

"II.- Llama la atención de la Sala las particularidades de este proceso. Según se ha advertido, el trabajador aduce haber estado ligado a la demandada mediante dos contratos de trabajo distintos, uno en su calidad de mecánico de mantenimiento y el otro, para la realización de obras determinadas y que fue a este último al que la accionada le puso fin. Esa tesis no es de recibo. Para arribar a tal conclusión basta con leer los propios términos de la demanda y su ampliación, para percatarse de que la relación fue una sola. No se vislumbra un acuerdo de voluntades tendiente a la ejecución de dos contratos completa y absolutamente distintos. Aún aceptando como cierto su dicho, en el sentido que las labores denominadas "contrato por obra", las realizó en el horario asignado para llevar a cabo los trabajos como mecánico -lo que no parece lógico-, debe entenderse como un recargo de funciones por las cuales recibía una retribución adicional; con mucho más razón, si las indicadas labores estaban íntimamente relacionadas con el oficio de mecánico de mantenimiento que el actor desempeñaba en forma ordinaria. A todas luces es imposible, por irracional, fijar

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

para el cumplimiento de contratos distintos un mismo horario de trabajo; de ahí que la alegada superposición horaria resulte inaceptable. Además, debe advertirse que la retribución cancelada por esas otras funciones no encaja con la existencia del alegado trabajo a destajo o por obra. 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). En el caso sometido a examen, al actor no se le retribuía en los indicados términos, sino, por tiempo empleado en la realización de las tareas, cuestión bien distinta (ver documentos de folios 4 a 32 y 36 a 69).- III.- En atención al principio de primacía de la realidad que informa la materia laboral, el contrato de trabajo se puede ir transformando en el tiempo, incluyendo las distintas funciones que el patrono en el ejercicio del poder de dirección de las tareas, le asigna a sus empleados (artículo 18 del Código de Trabajo), todo siempre y necesariamente en total armonía con el principio de la buena fe (numeral 19 ibídem). De existir un uso abusivo del ius variandi con el consecuente perjuicio para el trabajador, éste puede dejar de prestar el servicio; es decir, dar por rota la relación laboral con responsabilidad patronal, al amparo del artículo 83 del Código de Trabajo, para acudir luego, a la instancia judicial en procura de que se obligue a su ex-empleadora a cancelarle las indemnizaciones reconocidas por la legislación en el supuesto del despido incausado. Sin embargo, en el caso concreto, a nada conduce analizar, el problema de si el actor podía dar por rota la relación de trabajo con responsabilidad patronal por la posible lesión económica causada, al dejar de percibir parte de su salario con motivo de dejársele de asignar algunas labores; toda vez que en esos precisos términos no se planteó la litis (artículos 99 y 155 del Código Procesal Civil, aplicables a la materia laboral a tenor de lo dispuesto por el numeral 452 del Código de Trabajo). Por el contrario, tal y como están las cosas, el actor le sigue prestando servicios a la accionada como mecánico de mantenimiento y sólo pretendió ligar efectos a aquella decisión patronal con la tesis de la existencia de dos contratos distintos de trabajo, tesis ésta que no tiene cabida, como ya se analizó.-"

**b. Diferencias con el contrato de construcción de obra**

[TRIBUNAL SEGUNDO CIVIL]<sup>6</sup>

"II. La resolución apelada declaró sin lugar la excepción de prescripción interpuesta por la demandada. Ella sostuvo que estamos frente a la acción de un empresario para cobrar el valor de unas obras ejecutadas por destajo y, por ende, prescribiría en tres años, según lo dispuesto por el artículo 869, inciso 3), del Código Civil. Alega que se pactó una forma de pago en tramos o lapsos según el avance de la obra, en cuatro pagos conforme a lo establecido en el contrato. La naturaleza de contrato a destajo la hace recaer en lo siguiente: " Ello se colige de los pagos estipulados según el avance de la obra que se ejecutaban a destajo, según lo construido y conforme a una bitácora o ciertas características de la edificación, pues incluso se pacto un término de tiempo bajo una penalidad en caso de mora en la entrega..." -sic- folio 48 vuelto. En la resolución apelada, por el contrario, se consideró que la construcción de las casas involucradas en este proceso se pactó bajo la modalidad de obra por ajuste a precio alzado y no a destajo, por lo que le sería aplicable la prescripción ordinaria civil de diez años y no la especial de tres invocada por la parte accionada. Contra lo resuelto apela la parte demandada, quien insiste en calificar el contrato como pactado bajo la modalidad de destajo, pues el actor se habría comprometido a realizar una obra determinada a un precio específico, el cual debía pagarse a tramos según el avance de la construcción. Manifiesta: "El actor se obligó a ejecutar determinadas obras, paso por paso y a recibir por ellas un monto de dinero determinado correspondiente a ellas... De la literalidad del contrato de construcción se desprende que el actor recibiría el pago conforme al avance de las obras. Interpretar en sentido contrario es hacerlo en contra de la voluntad de las partes contratantes sin ningún sustento mas que la imaginación...". Posteriormente se afirma que no puede pretenderse un ajuste de precio alzado por algo que se abandonó o se dejó inconcluso y, además, que lo efectuado era de pésima calidad. Se esbozan en el recurso de apelación otros aspectos, tales como la obligación de realizar la obra según los planos de construcción, los cuales en concepto de la parte apelante deberían requerírsele a la actora, por cuanto solo así se sabría cuáles son las supuestas mejoras y adiciones que reclama. Cabe indicar, desde ahora, que para resolver el punto relativo a la prescripción no es procedente analizar si la parte actora incumplió o no con la adecuada realización de la obra, si se sujetó a los planos y si efectivamente existieron las mejoras o adiciones reclamadas. Esto es un aspecto que cabe analizar al conocer en sentencia definitiva

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

el fondo del asunto, de no estar prescrito el reclamo. Por ello, se dejarán de lado estos argumentos. III. En cuanto a los diversos tipos de relaciones contractuales atinentes a la construcción de obras, este Tribunal y Sección ha indicado lo siguiente: "Existen varios sistemas de contratación de obras: por ajuste alzado, que es cuando las partes fijan desde el comienzo un precio fijo e invariable, pudiendo darse un sistema de ajuste alzado relativo o uno común o absoluto, según que el propietario permita o no hacer alteraciones en el precio (artículo 1189 del Código Civil). Está el sistema por unidad de medida, que es cuando el precio se fija por medida o por unidades técnicas, por ejemplo, por kilómetro de camino. No se fija un precio total porque éste depende de la medida o unidades pactadas que se hagan, pero es un precio invariable, que resulta de multiplicar el número de unidades encargadas por el precio fijado a cada una de ellas (artículo 1189 del Código Civil). Y está el sistema por coste y costas, en donde el precio de la obra se fija teniendo en cuenta lo que ella costaría de mantenerse los actuales precios de los materiales y salarios, reconociéndosele al contratista el derecho de reajustarlo de acuerdo con las variaciones de los mencionados materiales y salarios. Sobre todos los conceptos doctrinarios básicos anteriormente expuestos véase, entre otros, a Escalante P., Hugo. La Locación de obra. San José, Instituto de Investigaciones Jurídicas, Collegium Academicum, Universidad Autónoma de Centroamérica, Enero 1982, No 2, 30 pp.". (Voto No. 405-98, de las 9:55 horas del 30 de noviembre de 1998). En un fallo más reciente, también concerniente a este tipo de contratación, se indicó: " En doctrina existen distintos sistemas de contratación de obras, a saber: por ajuste alzado; por unidad de medida; por coste y costas y por administración, llamado este último también por economía. La legislación costarricense regula con deficiencia los anteriores contratos. En el contrato de construcción denominado por ajuste alzado las partes desde el inicio del contrato fijan un precio fijo o invariable. Lo anterior significa que las modificaciones en el precio de los materiales o de la mano de obra, benefician o perjudican al contratista, ya que el precio del contrato no puede ser variado. En ciertos momentos el propietario de la obra se puede obligar a reconocer ciertas modificaciones en el precio, llamado esto por la doctrina como ajuste alzado relativo (Ver <sup>2</sup> La Locación de Obra <sup>2</sup> , Prof. Hugo B. Escalante P., Instituto de Investigaciones Jurídicas, enero 1982, página 8, Collegium Academicum, Universidad Autónoma de Centro América). El contrato de obra por ajuste alzado se encuentra regulado en nuestra legislación por el artículo 1189 del Código Civil." (ver voto No 129 , a las nueve horas treinta minutos del diecinueve de abril del dos mil dos). IV. El precio,

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

en cuanto a su forma de pago, es uno de los elementos determinantes para poder clasificar los contratos de obra. En doctrina, se considera que el precio puede regirse por los sistemas de ajuste o precio alzado; por piezas o medida; o por administración o economía. En tal sentido, Diez Picazo y Gullón indican : "La fijación del precio se realiza usualmente por los siguientes sistemas: 1.º Por ajuste o precio alzado. Esta modalidad es la preferentemente tomada en cuenta por el legislador y significa la realización de la obra por un precio global.- 2.º Por piezas o medidas. Claramente se alude a este sistema en el artículo 1.592 y envuelve el señalamiento de un precio por unidad de obra. Admite dos variantes. Por la primera se determina el precio por unidad y las cantidades de éstas a ejecutar (edición completa de 2.000 ejemplares de un libro a X pesetas la unidad, la construcción total de un camino de 10 kilómetros a X pesetas el kilómetro, etc.). En cambio, en la segunda se fija un precio por unidad, pero dejando indeterminado el número de unidades a ejecutar.- 3.º Por administración o economía. El contrato de obra se efectúa por administración o economía cuando el contratista compromete su actividad en orden a la consecución de un resultado (la obra); más en la adquisición de materiales o mano de obra opera únicamente en nombre del comitente o por cuenta de éste simplemente, pero no a su nombre. En realidad, es el comitente quien suministra materiales o mano de obra y el precio a percibir por el contratista suele precisarse en un porcentaje sobre el costo real o bien en una cantidad fija." (Luis Diez-Picazo y Antonio Gullón, Sistema de Derecho Civil, Volumen III, Cuarta Edición, Editorial Tecnos, S.A., Madrid, 1984, pag. 465). V. Teniendo clara la naturaleza de los distintos tipos de contrato de obra, no cabe duda a este Tribunal que no estamos en este proceso ante un contrato a destajo, como afirma el apelante, sino frente a un contrato por ajuste o precio alzado relativo. No se pactó el precio tomando en cuenta la producción uniforme de varios bienes, como por ejemplo, diez casas a cinco millones de colones cada una, ni tampoco por unidades o piezas, según la definición indicada en el considerando precedente. Se pactó, según se ha tenido por demostrado, un valor total por las dos casas a edificar. Además, en la cláusula décima del contrato, visible a folio 89 vuelto, se dispuso que la relación contractual se ajustará a los reglamentos y/o leyes que la CAMARA COSTARRICENSE DE LA CONSTRUCCIÓN aplica en Costa Rica en cuanto a reajustes de precios se refiere. Lógicamente que la construcción de una casa como las pactadas aquí no se realiza de un momento a otro, sino que debe necesariamente postergarse en el tiempo. Es perfectamente posible que el pago del precio se pacte de diferentes maneras, por ejemplo, el pago total por adelantado, el pago a tractos con fechas fijas de desembolso,



el pago a tractos según el avance de los distintos elementos de la obra, el pago a tractos según se avance en los metros cuadrados de construcción de la obra, o el pago total del precio a su conclusión. El hecho de que se pactara el pago a tractos según el avance de partes disímiles de la obra no la hace calificar como contrato a destajo. Todo lo contrario. No se pactó el pago por la elaboración de unidades homogéneas, ni piezas, ni de metros cuadrados. Se trató tan solo del pago según el avance de una prestación unitaria que se debía desarrollar en el tiempo y, por ende, la naturaleza es de un contrato por ajuste o precio alzado relativo, al remitirse a las normas legales y reglamentarias atinentes a los ajustes de precio. Por este motivo, no resulta aplicable la prescripción trienal del artículo 869, inciso 3), del Código Civil, que es la invocada por la parte apelante. Por ello, ha de confirmarse lo resuelto."

**c. Análisis normativo sobre el salario mínimo legal como derecho aplicable a todos los trabajadores**

[SALA SEGUNDA]<sup>7</sup>

"III.- ANTECEDENTES: El accionante fundó su demanda en los siguientes hechos: a) ingresó a laborar al INCOP el 27 de mayo de 1989, inicialmente como estibador ocasional, luego pasó a ser estibador agregado fijo el 1º de noviembre de 1992 y, finalmente, el 16 de setiembre de 1993 fue nombrado en propiedad como estibador fijo; b) su jornada -cuando se está en labor de descarga y dependiendo de la dimensión o tonelaje del barco- es de ocho horas de trabajo por ocho de descanso, así: de 7 a.m. a 3 p.m. y de 11 p.m. a las 7 a.m. del día siguiente; c) su sueldo es de ₡116.000 mensuales, compuesto por un salario base -el cual resulta inferior al establecido en la escala salarial del sector público para la categoría de misceláneo- más catorce anualidades, aparte de lo que gana según el tonelaje movilizado, así: por cada tonelada se le paga a la cuadrilla durante el día ₡26.42 y por la noche ₡35.10, suma que se divide entre la cantidad de miembros del grupo (veinte personas); d) por el rubro denominado "falso flete", que es el pago que les corresponde a los estibadores cuando una embarcación prevista no atraca o no se puede descargar, debe pagarse una jornada de cuatro horas del "salario establecido", según el artículo 66 de la Convención Colectiva, mas el Instituto calcula erróneamente -en perjuicio del trabajador- ese extremo porque lo hace contra el salario base, al cual le resta el sobresueldo, luego la diferencia la divide entre 208 y eso lo multiplica por 4, lo que no es correcto; e) los séptimos días y los feriados, hasta el año 2000, también se computaban equivocadamente, por cuanto solo se tomaba en cuenta el destajo o



Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

tonelaje, sin considerar el salario base ni las anualidades. Por ello, formuló la siguiente petitoria: "I. Reconocer al suscrito el salario base de un misceláneo 1 desde el mes de julio de 1992 y hasta el momento en que se corrija la situación, o sea hasta el momento en que empiece a pagarme un salario de misceláneo 1 conforme al salario mínimo de los trabajadores estatales; II. Reconocer al suscrito, durante el mismo período que señala el punto I anterior, y hasta que definitivamente se corrija la situación, los aumentos anuales conforme la ley que protege a los trabajadores estatales y según el monto que corresponde a cada uno de esos años; III. Reconocer, aparte del reajuste mensual de salarios y anualidades, las diferencias pagadas de menos en los aguinaldos y vacaciones de los años 1992 y los futuros hasta que la situación se corrija; IV. Reconocer, aparte de los extremos anteriores, el reajuste del caso en todos los salarios escolares que se me han pagado, y en los futuros hasta que se corrija la situación, en cuanto a los extremos petitorios III y este IV, deben estimarse esas diferencias conforme el salario que debería haber disfrutado en los años correspondientes de 1992 a la fecha, conforme lo que se declare en relación con los apartes I y II de esta petitoria; V. En cuanto a la bonificación denominada falso flete debe reconocer las bonificaciones correspondientes, desde julio de 1992 y hasta que se corrija la situación, conforme a los casos en que estos han procedido, tomando como base de cálculo el salario total del mes en que se produjeron esos falsos fletes, y conforme los salarios que para esos meses corresponda conforme lo que se declare en los puntos I y II de esta petitoria; VI. Reconocer los feriados y sétimos días, correspondientes a julio de 1992 hasta el último de diciembre de 1999, conforme al cálculo adecuado, o sea sobre el salario total del mes donde se produjeron esos feriados o sétimos días, o sea salario base, más anualidades más tonelaje, y de enero de 2000 hasta que se corrija la situación ordenándole a la demandada pagar las diferencias ocasionadas por un salario menor al debido y conforme se declare al resolverse los puntos I y II de esta petitoria, en este segundo caso y desde enero de 2000 porque los sétimos días y los feriados se han calculado con un salario menor al que corresponde y en ese tanto se han producido diferencias en perjuicio del suscrito; VII. Reconocer los intereses legales desde el mes de julio de 1992 hasta que se paguen todas las diferencias, desde que las mismas se produjeron y hasta su efectivo pago" (folio 1). La demanda fue contestada en términos negativos, planteándose las excepciones de incompetencia por el territorio (resuelta interlocutoriamente a folio 91), caducidad, falta de derecho, falta de legitimación y la genérica "sine actione agit", con base en estos argumentos: a) la remuneración del estibador fijo se compone por un salario base -o

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

sobresueldo- más lo que pueda recibir proporcionalmente por el tonelaje métrico movilizado; b) en el sector público, la suma de los componentes es lo que al final se contabiliza como salario mínimo, siendo el salario total del actor superior al salario mínimo legal fijado por el Decreto Ejecutivo N° 30863-MTSS del 20 de noviembre del 2002, y, en todo caso, la fijación de salarios para el sector público no es la que determine el Consejo Nacional de Salarios para el sector privado, es decir, el concepto de "salario mínimo" es inaplicable en el sector público; c) las anualidades se pagan conforme a derecho, para calcularlas solo se ha de tomar en cuenta el salario base o sobresueldo y no cualquier otro componente; d) el falso flete se cancela empleando como parámetro el salario de un misceláneo, a ello se le resta el sobresueldo que ganan los trabajadores del muelle, ese resultado o diferencia se divide entre 208 horas (que es la jornada de ese tipo de empleados que laboran 26 días) y ese monto se multiplica por 4 horas, procediéndose de esa forma dado que el sobresueldo es como un salario de 30 días, entonces lo que se hace es calcular la diferencia salarial que existe respecto de la categoría más baja menos el sobresueldo; e) en cuanto a los feriados y séptimos días, se incluyó el sobresueldo en ese cálculo desde 1995 y se efectuó un pago retroactivo a esa fecha (folio 46). El a quo rechazó la caducidad opuesta. Luego, en lo que concierne al fondo del asunto, su razonamiento partió de que el decreto de salarios mínimos del sector público N° 22783-H equiparó, a partir del segundo semestre de 1992, las labores de los estibadores con las de los misceláneos. Entonces, realizó una comparación entre los salarios base que rigieron a partir de 1993 para los trabajadores misceláneos 1 del Régimen del Servicio Civil y los salarios devengados por el accionante (compuestos por el salario base más las anualidades), concluyendo que únicamente existieron diferencias en el año 1993, pues el resto del tiempo lo percibido por don Marco Antonio (por sobresueldo y anualidades) fue más alto que el salario base del misceláneo. Consecuentemente, declaró parcialmente con lugar la demanda, denegando en lo concedido y acogiendo en lo no otorgado las excepciones de falta de derecho, falta de legitimación y "sine actione agit". Condenó al demandado a pagar las diferencias salariales de 1993, así: durante el primer semestre ¢512 y durante el segundo ¢410 mensuales, sumas que ordenó aplicar a los extremos de vacaciones, aguinaldo, aumento anual, salario base, salario escolar, falso flete, feriados, séptimos días y anualidad del año 1993. Además, ordenó el pago de los intereses legales desde julio de 1992 hasta el efectivo pago. Finalmente, ambas costas le fueron impuestas a la institución accionada (folio 98). Dicha decisión fue apelada por el señor López Rivera, por los siguientes motivos: los salarios del sector

Centro de Información Jurídica en Línea  
Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

público (al igual que en el privado) están regulados por un salario mínimo, llamado salario base (aunque en el INCOP se denomina sobresueldo), al que se añan una serie de componentes adicionales. El a quo erró al comparar el salario base con el salario total, pues para determinar si el ente accionado cancela debidamente el salario mínimo no deben tomarse en cuenta las anualidades, sino tan solo el sobresueldo (folio 142). El Tribunal confirmó la sentencia sometida a su conocimiento exponiendo las consideraciones que de seguido se reseñan: ciertamente, como lo sostiene el impugnante, hay que diferenciar el salario base de los pluses -como lo son las anualidades-, pero ello no significa que se deba declarar con lugar la demanda, ya que lo que por su medio se intenta es mezclar dos regímenes salariales distintos -de los diversos que coexisten en el sector público-. El INCOP, producto de la negociación colectiva, tiene su propio régimen salarial, como resultado del cual en la remuneración del actor se encuentran varios factores muy particulares (por ejemplo, falso flete, tonelaje, etc.). No puede pretender el demandante que se equipare su salario al de un misceláneo cubierto por el Régimen del Servicio Civil, debido a que el puesto de estibador no está contemplado dentro del Manual de Puestos del Servicio Civil. El INCOP solo se basa en esa categoría -misceláneo- para calcular los aumentos por costo de vida por cuanto la remuneración asignada a esa categoría es la que más se asemeja al sobresueldo que devengan los estibadores (folio 149).

IV.- IMPROCEDENCIA DE LAS DIFERENCIAS SALARIALES RECLAMADAS: En la demanda, el actor indicó que él, como trabajador del INCOP, es un empleado público, a pesar de lo cual se le paga un salario inferior al mínimo legal conforme a la escala que rige para el sector público, concretamente para la categoría del misceláneo, lo que lo motivó a solicitar la cancelación de las diferencias salariales. Luego, en la apelación, señaló que los sueldos del sector público (al igual que en el sector privado) están regulados por un salario mínimo, llamado salario base (al que en el INCOP se le denomina sobresueldo). Ya esta Sala se pronunció, en el voto N° 388 de las 9:10 horas del 6 de agosto del 2003, sobre el tema del salario mínimo y el salario base, explicando: "En nuestro ordenamiento jurídico el derecho a un salario mínimo tiene rango constitucional. Así, el artículo 57 de la Constitución Política, establece: "Todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica, por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna." Esa norma armoniza con el artículo 1º, del Convenio 131 de la Organización Internacional del Trabajo, ratificado por Costa Rica, por Ley N° 5851, del 9 de diciembre de 1975 y que en aplicación del artículo 7 de la Carta Fundamental, tiene autoridad superior a la ley ordinaria. Esa norma, en lo que

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

interesa, dispone: "1. Todo Estado Miembro de la Organización Internacional del Trabajo que ratifique este Convenio se obliga a establecer un sistema de salarios mínimos que se aplique a todos los grupos de asalariados cuyas condiciones de empleo hagan apropiada la aplicación del sistema". Las indicadas disposiciones deben relacionarse con el numeral 177 del Código de Trabajo, según el cual: "Todo trabajador tiene derecho a devengar un salario mínimo que cubra las necesidades normales de su hogar en el orden material, moral y cultural, el cual se fijará periódicamente, atendiendo a las modalidades de cada trabajo, a las particulares condiciones de cada región y de cada actividad intelectual, industrial, comercial, ganadera o agrícola". En ese mismo orden de ideas, el numeral 178 siguiente, dispone: "Los salarios mínimos que se fijan conforme a la Ley regirán desde la fecha de vigencia del Decreto respectivo para todos los trabajadores, con excepción de los que sirven al Estado, sus Instituciones y Corporaciones Municipales y cuya remuneración esté específicamente determinada en el correspondiente presupuesto público. Sin embargo, aquél y éstas harán anualmente al elaborar sus respectivos presupuestos ordinarios, las rectificaciones necesarias al efecto de que ninguno de sus trabajadores devengue salario inferior al mínimo que le corresponda." Con la cita de esa normativa queda totalmente descartada la interpretación de que los funcionarios del Sector Público no están afectados por la fijación del salario mínimo legal. Es claro que el precepto constitucional ampara a todos los trabajadores y que, el legal, viene a ratificar esa regla, previendo las dificultades presupuestarias que implica su fijación para la Administración Pública (...). Aparte de lo expuesto, debe hacerse la observación que el llamado "salario mínimo" y el "salario base", son conceptos distintos, no equiparables (...). Tratándose de la retribución económica reconocida a los servidores públicos, encontramos que tiene distintos componentes, dentro de los cuales destaca el salario base. Ese salario base es el que se ha pretendido confundir con el salario mínimo. Mas, debe quedar claro, que este elemento forma parte del llamado salario total. En el Voto de esta Sala número 176, de las 14:50 horas, del 20 de agosto de 1997, se realizó una clara distinción entre el salario mínimo legal y el salario base: "... Por el primero se puede entender un salario único, fijado en forma legal, que establece los límites mínimos con que un patrono debe retribuir pecuniariamente a los trabajadores, por una labor realizada. Para su fijación, se tiene en cuenta, principalmente, el costo de la vida y la ocupación de que se trata. Tiene como fin asegurar al trabajador y a su familia, alimentación adecuada, vivienda higiénica, vestuario, educación de los hijos, asistencia sanitaria, transporte, previsión, vacaciones y recreaciones (ver,

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

en ese sentido, Krotoschin Ernesto, Curso de Legislación del Trabajo , Buenos Aires, Editorial Depalma, 1950, p. 108). En Costa Rica se hace vía decreto y es válido por períodos semestrales. Por su parte, el segundo es un elemento del salario total que percibe un trabajador, primordialmente del sector público, definido mediante políticas presupuestarias nacionales a través de escalas salariales y de escalas de puestos propias de cada institución. Por consiguiente, por sí solo no determina la totalidad de los ingresos que esos servidores perciben como salario. De lo anterior se colige que, este último -el salario global-, es el que no puede, bajo ninguna circunstancia, ser menor que el mínimo legal, ya que ello sería violatorio del precepto constitucional que establece el derecho a un salario mínimo para todos los trabajadores, así como de las normas legales aplicables en materia laboral, que han sido ya revisadas (...)" . En el recurso de tercera instancia rogada, don Marco Antonio insiste en que su salario base (llamado por el INCOP "sobresueldo") es menor al que se le paga al resto de los funcionarios públicos. Expone que en la Convención Colectiva se dispuso que a partir de 1983 se instauraría en el INCOP el sistema de anualidades (escala salarial) de acuerdo a Ley N° 6835, por lo que esa escala salarial de dicha ley debe aplicarse a los servidores del INCOP, mas no se ha hecho, sino que se les paga salarios inferiores a los básicos de la escala salarial del sector público. La tesis del impugnante no es de recibo, por las razones que de seguido se darán. El artículo 88 de la Convención Colectiva del instituto accionado reza: " A partir de enero de 1983 se instaurará en el Instituto el sistema de anualidades (Escala Salarial) de acuerdo a la Ley 6835. Dicha anualidad se hará efectiva al trabajador fijo en forma automática". La Ley N° 6835 del 22 de diciembre de 1982 fue una reforma que se le hizo a la Ley de Salarios de la Administración Pública, N° 2166 del 9 de octubre de 1957. Específicamente, por su medio se modificó la redacción del artículo 4, cuyo texto pasó a ser el siguiente: "Créase la siguiente escala de sueldos con setenta y tres categorías y con las siguientes asignaciones (...). La anterior escala regirá para todo el Sector Público y cuando las circunstancias lo demanden, después de un estudio técnico efectuado por la Dirección General de Servicio Civil, esa institución podrá variarla, mediante resolución. En ningún caso se rebajará la base del salario de los empleados que resulten afectados y se respetarán sus derechos adquiridos. La suma del salario de clase, más los sobresueldos, constituyen el nuevo salario base, el cual servirá para la correspondiente ubicación en la presente escala salarial ". Además, se adicionó un inciso d) al numeral 12, que dice: "ARTÍCULO 12: Los aumentos de sueldo a que hace referencia el artículo 5° se concederán el primer día del mes



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

cercano al aniversario del ingreso o reingreso del servidor y de acuerdo con las siguientes normas: (...) d) A los servidores del Sector Público, en propiedad o interinos, se les reconocerá, para efectos de los aumentos anuales a que se refiere el artículo 5° anterior, el tiempo de servicios prestados en otras entidades del Sector Público. Esta disposición no tiene carácter retroactivo. Esta ley no afecta en sentido negativo el derecho establecido en las convenciones colectivas y convenios, en materia de negociación salarial". El ordinal 5 al que remite ese inciso d) establece: "De conformidad con esta escala de sueldos, cada categoría tendrá aumentos o pasos, hasta un total de treinta, de acuerdo con los montos señalados en el artículo 4° anterior, hasta llegar al sueldo máximo, que será la suma del salario base más los treinta pasos o aumentos anuales de la correspondiente categoría (...)". El impacto de esa reforma a la Ley de Salarios de la Administración Pública fue analizado por esta Sala en el voto N° 147 de las 10:25 horas del 25 de febrero del 2005, expresándose en esa ocasión: "En reiteradas ocasiones, la Sala ha tenido la oportunidad de revisar la cobertura de las reformas introducidas a la Ley de Salarios de la Administración Pública, por la Ley N° 6835 de 22 de diciembre de 1982, precisamente ante la objeción que varias instituciones públicas igualmente autónomas han esgrimido para rechazar la aplicación a sus funcionarios, de las disposiciones prescritas por esa ley. De manera semejante a como se pronunció en el voto de esta misma Sala que se cita en el fallo del Tribunal, se ha reiterado el criterio de que la ampliación del reconocimiento de la antigüedad acumulada en todo el Sector Público, deviene de lo establecido en los artículos 4 y 12 inciso d), según reforma introducida por la Ley 6835 mencionada, en las cuales se hizo referencia expresa a todo el sector público, entendido en los términos más amplios y no sólo limitado a los funcionarios adscritos al régimen del servicio civil, pues la segunda de las disposiciones mencionadas expresamente concibió para los servidores del Sector Público el derecho al reconocimiento del tiempo laborado en otras entidades del Sector Público, sin restricción alguna respecto de los funcionarios amparados por el Servicio Civil, según lo entiende el recurrente. Es cierto, como se argumenta, que las modificaciones se hicieron en la Ley General de Salarios de la Administración Pública, N° 2166, de 9 de octubre de 1957, y sus reformas, normativa esa que fue dictada de acuerdo con previsiones del Estatuto de Servicio Civil en materia de salarios del Poder Ejecutivo; sin embargo, la aplicación de las reformas introducidas por la ley 6835 debe ser general, no sólo por el sentido literal de sus disposiciones, sino porque el espíritu de la norma es claro en establecer mecanismos para tratar de igual manera, en ese campo, a todos los servidores del Sector

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

Público, dentro de la doctrina del Estado como patrono único. Si el legislador hubiera querido darle a la reforma una aplicación restringida para las clases de puestos clasificados en el Manual Descriptivo del Servicio Civil, tomando en cuenta lo establecido en el artículo 1º de dicha Ley General de Salarios, no tendría sentido el que se haya referido a "... todo el Sector Público..." máxime si la misma ley dejó a salvo los derechos adquiridos a través de convenciones colectivas que pudieran haberse dado en algunas áreas de ese Sector (cuya práctica lleva a concebirlo ya como general). Por otra parte la Ley 6835 al reformar el artículo 4 y adicionar un inciso d), al numeral 12 de la Ley de Salarios mencionada dispuso la derogación de toda disposición que se le opusiera, extendiendo su aplicación a todo el Sector Público, con independencia de que los trabajadores se encontraran o no regidos por un régimen de carácter estatutario. Por esta razón, el agravio sobre la imposibilidad de aplicar las disposiciones de la Ley 6835 a otras entidades no cubiertas por el régimen de Servicio Civil, no puede ser atendido". De conformidad con los numerales 1 y 2 de la Ley N° 1721 del 28 de diciembre de 1953, el INCOP es una institución autónoma de Derecho Público, con personería jurídica y patrimonio propios. En virtud de esa naturaleza, forma parte de la Administración Pública -descentralizada-. Ello explica la inclusión del numeral 88 de la Convención Colectiva, donde se hace expresa remisión a la escala salarial creada por el artículo 4 de la Ley de Salarios de la Administración Pública, reformado por la Ley N° 6835, cuyo texto hace referencia a "todo" el sector público. Ahora bien, cabe citar aquí el fallo N° 105 de las 14:55 horas del 13 de marzo del 2002 de esta Cámara, en el que se tocó el tema de las escalas salariales del sector público: "De forma general, el artículo 57 de la Constitución Política, establece, el derecho de todo trabajador a un salario mínimo, de fijación periódica a cargo de un organismo técnico, determinado por ley. En el Sector Privado, el Consejo Nacional de Salarios, en uso de las facultades que le confieren ese artículo y el Decreto Ley número 832, de 4 de noviembre de 1949, sus reformas y su Reglamento; regula lo concerniente a salarios mínimos, para los distintos perfiles ocupacionales del Sector Privado, a su vez, el Sector Público, se encuentra sujeto a un régimen distinto; el artículo 48 del Estatuto de Servicio Civil, se ocupa de lo referente al régimen de sueldos; entre sus reglas básicas se encuentra, la de que ningún empleado o funcionario devengará un sueldo inferior al mínimo, que corresponda al desempeño del cargo que ocupe; esta regla desarrolla el contenido del artículo 57 constitucional. En cuanto a los servidores del Poder Ejecutivo, el Estatuto citado dispone, que serán determinados por una Ley de Salarios, que fijará las sumas mínimas, intermedias y máximas,



## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

correspondientes a cada categoría de empleos. Señala los criterios a seguir, para hacer las valoraciones salariales, así como, algunas limitaciones a los actos de la Administración, en la materia. La Ley de Salarios de la Administración Pública, fija una escala de sueldos, en su artículo 4; la cual, originalmente, armonizaba con lo antes dicho, pues establecía sueldos mínimos e intermedios y, uno máximo, que funcionaba como una limitante superior. Los aumentos se concedían por méritos, hasta llegar a ese sueldo máximo. Actualmente y desde la Ley 6835, de 22 de diciembre de 1982, se estableció una Escala de Salarios, con bases que funcionan como mínimos, para las distintas categorías. Según se dispuso, la misma rige en principio, para todo el Sector Público. Al mismo tiempo, se facultó a la Dirección General del Servicio Civil para variarla, mediante resolución, con lo que se le dotó cierta flexibilidad. Sin embargo, la escala de sueldos, pese a que la ley estableció, que se debía aplicar a todo el Sector Público, no funciona de esa manera, toda vez que, existen sistemas salariales distintos, en diversas partes de ese Sector, a excepción de los Poderes Ejecutivo -la actora trabaja en uno de sus órganos- y Legislativo, en los cuales, sí se aplica esa Ley de Salarios. En el Poder Judicial y en las instituciones autónomas, existen sistemas salariales diferentes, cada uno con estructuras propias y técnicamente definidas, que comprenden clasificaciones y valoraciones particulares, no necesariamente coincidentes con aquella Ley de Salarios de la Administración, y las modificaciones, a la estructura base, que realiza la Dirección General de Servicio Civil. La Ley de Salarios de la Administración Pública, establece una Escala de Salarios, que rige para todo ese Sector Público, y que deberá ser modificada, de acuerdo con las circunstancias, según criterios técnicos, por la Dirección General de Servicio Civil. Este es el órgano técnico competente, para fijar los mínimos, aplicables a todo el Sector Público, según lo dispone la Carta Magna. La Escala en mención, es constitucionalmente vinculante para todo ese Sector, como un mínimo, de acuerdo con las descripciones de clases con que trabaja la Dirección. Las demás Escalas Salariales del Sector Público, serían válidas, en la medida en que respeten ese mínimo". A pesar de lo anterior, en el caso concreto del actor no es posible aplicar el sistema de mínimos de la escala salarial debido a que el artículo 8 de la Ley de Salarios de la Administración Pública dice, en lo que interesa: "Se entenderá que todo salario cubre el pago mensual de la respectiva jornada de trabajo (...)". Esta norma vale como principio general en materia de escalas salariales del sector público. Como se observa, los salarios que se fijan en una escala salarial de este tipo están referidos a una jornada de trabajo determinada, lo que no se cumple en el caso de don Marco

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

Antonio quien, como estibador fijo, tiene una jornada irregular, sujeta al movimiento de vapores, según consta en la acción de personal de folio 70. Aunado a lo anterior, en el hecho primero de la demanda se indicó respecto al tema de la jornada: "La jornada laboral es de 8 horas de trabajo, 8 horas de descanso, o sea de 7 de la mañana a las 15 horas la primera jornada, y la segunda de las 23 horas a las 7 am del día siguiente, cuando estamos en labor de descarga, de manera que depende de la dimensión del barco que se descarga. Esa doble jornada ocurre, tal y como expliqué cuando hay labor de descarga y depende de la dimensión o tonelaje del barco ". Esta especial característica del puesto de estibador hace que igualmente la remuneración que le corresponde sea muy particular. El actor en el libelo inicial manifestó que su retribución estaba compuesta de la siguiente forma: "(...) con un salario actual de ₡116.000, suma que involucra salario base y 14 anualidades (...). El salario se incrementa dependiendo del tonelaje descargado o movilizado, de acuerdo con lo siguiente: por cada tonelada descargada se le paga a la cuadrilla durante el día la cantidad de ₡26,42 y durante la jornada nocturna la cantidad de ₡35,10 por tonelada, esa suma se divide por la cantidad de miembros de la cuadrilla, que se compone de 20 trabajadores a los que se les paga el tonelaje ". Entonces tenemos que una parte del salario que se le paga al accionante es a destajo. Así se desprende de la certificación visible a folios 14-17, expedida por el Departamento de Recursos Humanos del INCOP, en cuya última página se lee: "En la presente certificación no se refleja el salario a destajo por tonelaje movilizado que les eleva aún más el salario permanente" . Dicha certificación guarda relación con otra que corre a folio 68, emanada de la Sección de Planillas del INCOP, que dice: "El señor López Rivera Marco Antonio es trabajador de este Instituto, se desempeña como estibador fijo de muelle y se paga según movimiento de barcos y de acuerdo a los siguientes porcentajes: valor tonelaje diurno ₡26.42, tonelaje nocturno ₡35.13 y la distribución del importe de estos dos rubros se realiza: suma importe diurno y nocturno se multiplica por 78.43% y el resultado se divide entre 16 estibadores y el resultado es el pago que le corresponde a cada estibador" . El trabajo a destajo -a diferencia del sistema por unidad de tiempo, en el cual los empleados ganan el salario por el tiempo laborado, con independencia de la cantidad de trabajo que ejecutan- consiste en un mecanismo por el cual se calcula la retribución directamente en relación con el rendimiento del trabajador; es decir, el salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene (CABANELLAS (Guillermo) Compendio de Derecho Laboral , Tomo I, Bibliográfica OMEBA, Editores Libreros, Buenos Aires, 1968, pp. 596- 597).

## Centro de Información Jurídica en Línea

### Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

Aparte del salario a destajo, variable, que gana el accionante, su retribución está conformada por otra porción fija, compuesta por el "sobresueldo" o "salario base" y las anualidades. Sin embargo, ese salario base no es técnicamente tal, pues no guarda correspondencia con una jornada determinada. El INCOP denomina a ese rubro que cancela a sus trabajadores indistintamente "salario base" o "sobresueldo" (ver contestación al hecho segundo de la demanda y documento de folio 35, donde ambos términos se usan como sinónimos). A folios 14-17 está una certificación extendida por el Departamento de Recursos Humanos del INCOP acerca de las sumas percibidas por el señor López Rivera por concepto de sobresueldo y anualidades, consignándose en la última página que: " El concepto sobresueldo debe entenderse como un salario permanente que los trabajadores de muelle (estibadores fijos, wincheros y capataces) perciben mensualmente más las anualidades. Las anualidades más dicho sobresueldo conforman un salario mensual independientemente que haya o no hayan vapores". En el voto N° 320 de las 10:50 horas del 29 de marzo del 2000, este órgano se refirió así a ese sobresueldo que se les paga a los estibadores del INCOP: "el ente accionado acordó conceder un aumento de salario por la suma de mil trescientos colones, que sería pagado como sobresueldo, con el fin de que los estibadores pudieran contar con al menos un ingreso mínimo, de subsistencia, aún en el caso de ausencia de barcos ". En conclusión, no puede hablarse aquí de un verdadero salario base como el que gana el resto de empleados públicos a cambio de una jornada de trabajo preestablecida, sino que se trata de garantizar un ingreso mínimo aunque el estibador no labore en cierto periodo. Por ello, no es posible hacer la comparación que plantea el recurrente entre el salario base que perciben los funcionarios públicos y el "salario base" (o sobresueldo) que a él se le paga. En todo caso, es razonable y proporcionado que el "salario base" del estibador sea más bajo que el salario base de la escala salarial del sector público en atención a su finalidad que, como ya se dijo, es la de garantizar un ingreso mínimo de subsistencia, independientemente de la entrada de embarcaciones. En cuanto a la violación que se acusa de los principios "in dubio operario", norma más favorable y condición más beneficiosa, propios del Derecho Laboral Privado, ha de estarse a lo ya resuelto por esta Sala en el voto N° 181 de las 10:10 horas del 22 de marzo del 2001: "De previo a realizar el análisis que corresponda, se debe de indicar en la presente litis que, al laborar el actor en el Instituto Costarricense de Puertos del Pacífico, estamos en presencia de una relación estatutaria o de empleo público; por lo que, de conformidad con la reiterada jurisprudencia de esta Sala y de la Constitucional, los principios que la rigen son los propios de una relación de naturaleza pública, que pueden no sólo ser

distintos a los del Derecho Laboral -privado-, sino, inclusive, estar contrapuestos a éstos. Al respecto, se puede consultar, de la Sala Constitucional, entre otros, el Voto N° 1696, de las 15:30 horas, del 21 de agosto de 1992. De ahí que, en el caso que ahora nos ocupa, no sean de aplicación los principios de primacía de la realidad, protector e irrenunciabilidad propios del derecho de trabajo, al ser desplazados, en el Sector Público, por otros principios, entre ellos el de legalidad, al cual están sujetas, en su actuar, las diferentes Administraciones Públicas, tanto centralizadas como descentralizadas." Por consiguiente, lo que procede es confirmar la sentencia recurrida pues, aunque la demanda debió desestimarse en su totalidad, no es posible eliminar las diferencias concedidas por el a quo, en virtud del principio de no reforma en perjuicio (artículo 560 del Código de Trabajo)."

**d. Pago por validación de contratos de afiliación a operadora de pensiones**

[TRBUNAL DE TRABAJO]<sup>8</sup>

"V. [...] El pago por los servicios de la actora fue sui generis, pues en el contrato se estableció que el pago lo sería por los contratos validados; así se extrae de la cláusula QUINTA del contrato que en cuanto al pago de las comisiones se remitirá a lo que a los anexos del contrato. A folio 17 del expediente administrativo se encuentra el mencionado anexo, cuyo punto número 1 se lee que el precio de cada contrato será de quinientos colones, pero lo importante es que señala que se pagará ese precio por cada contrato "validado". La recurrente impugna el rechazo de este extremo en cuanto a los contratos no validados, y solicita se le conceda el pago de todos los contratos a tres mil quinientos colones cada uno, independientemente de que fueran aceptados por el SICERE, es decir, independientemente de que generaran ganancias para la demandada. Sin embargo no se impugna el hecho de que el A-quo considerara que ese sistema de pago, donde no hay un mínimo legal, previamente establecido -diferente de las comisiones-, pudiera darse. De manera que estamos ante un contrato de trabajo a destajo, es decir un contrato donde la materia de trabajo es una afiliación de un trabajador que resulte a la postre validado por el SICERE, tal como se estableció en el contrato que suscribieron las partes. Véase que en todo caso, los números que la actora indica de 395 contratos no se encuentran demostrados, la única prueba al respecto resulta ser la que corre a folio 92 del expediente en archivo, y de él se concluye que la actora no suscribió los 395 contratos de afiliación que indica, sino 363, de los cuales sólo 347 fueron aceptados por la SUPEN, 2 contenían error, 11 estaban para estudio y 3 fueron devueltos. De manera que

tampoco, por este aspecto ha de revocarse el fallo.

**FUENTES CITADAS:**

# Centro de Información Jurídica en Línea

## Convenio Colegio de Abogados – Universidad de Costa Rica

---

- 1 ROCELLA, Massimo. Primeras Reflexiones sobre la Nueva Disciplina del Trabajo Temporal. *Revista Debate Laboral*. (No. 1): pp. 212-217, Sección Cultural de la Embajada de Italia en Costa Rica, San José, 1988.
- 2 DEFINICIÓN LEGAL.COM. Definición de Trabajo a Destajo. [En línea]. Consultada el 23 de enero de 2007. Disponible en: <http://www.definicionlegal.com/definicionde/Trabajodestajo.htm>
- 3 CONSTITUCIÓN POLÍTICA DE LA REPÚBLICA DE COSTA RICA, 7 de noviembre de 1949.
- 4 Ley Número 2. Costa Rica, 23 de agosto de 1943.
- 5 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 279-2004, de las nueve horas con treinta y cinco minutos del veintiocho de abril de dos mil cuatro.
- 6 TRIBUNAL SEGUNDO CIVIL. SECCIÓN SEGUNDA. Resolución 139-2004, de las ocho horas con treinta y cinco minutos del catorce de mayo de dos mil cuatro.
- 7 SALA SEGUNDA DE LA CORTE SUPREMA DE JUSTICIA. Resolución No. 338-2007, de las once horas con veinte minutos del veinticinco de mayo de dos mil siete.
- 8 TRIBUNAL DE TRABAJO. SECCIÓN TERCERA. Resolución No. 158-2005, de las nueve horas con cuarenta minutos del veintisiete de abril de dos mil cinco.