



Sentencias sobre el pago del salario bisemanal

Rama del Derecho: Derecho Laboral.	Descriptor: Derechos Laborales.
Palabras Clave: Pago Bisemanal, Fórmula de pago, Modificación Salarial.	
Sentencias: Sala Segunda: 59-1996, 1086-2013. Sala Constitucional: 4180-2004.	
Fuentes: Jurisprudencia.	Fecha de elaboración: 01/08/2014.

El presente documento recopila jurisprudencia sobre la posibilidad de pagar el salario de forma bisemanal. Se adjuntan criterios de la Sala Segunda y un voto de la Sala Constitucional.

Contenido

Salario: Análisis sobre la fórmula para calcular su monto cuando se ha modificado de mensual y quincenal a bisemanal	2
Salario: Sobre la fórmula para el cálculo del salario bisemanal	8
Salario: Variación de frecuencia de pago mensual a semanal no lo modifica	10

Sentencias

Salario: Análisis sobre la fórmula para calcular su monto cuando se ha modificado de mensual y quincenal a bisemanal

Sentencia: 01086 Expediente: 08-000204-0945-LA Fecha: 20/09/2013 Hora: 09:45:00 a.m.
Emitido por: Sala Segunda de la Corte

Voto de mayoría

“III.- ANÁLISIS DEL CASO: En relación con los reproches contenidos en el recurso, resulta importante tomar en cuenta lo que los juzgadores de instancia resolvieron. Al efecto, el tribunal sostuvo: *“...Cuando se habla de un pago quincenal se tiende a entender que cada mes cuenta con dos quincenas y por ello el año de doce meses con veinticuatro quincenas. Ahora bien, el pago bisemanal, trata en el caso concreto del pago del salario de los trabajadores en el caso concreto de viernes por medio, pero siempre dentro de los doce meses del año, lo cual nos resulta veintiséis bisemanas, sea veintiséis pagos y no veinticuatro como con el sistema de quincenas. Si bien con esta modalidad de pago se aumenta la cantidad de pagos o cantidad de fracciones en que el trabajador recibe su salario anual, pues de veinticuatro fracciones en modalidad quincenal, se pasa a veintiséis fracciones o fechas de pago en la modalidad bisemanal, aunque pareciera que se aumenta un decimotercer mes como de forma incorrecta lo entiende el a-quo, lo cierto es que el año laboral sigue siendo de doce meses y no sería correcto el pago de trece meses cuando el trabajador laboró únicamente doce, pues evidentemente no es posible laborar mas de doce meses por año. Un año únicamente tiene doce meses, los cuales están conformados por cincuenta y dos semanas, lo que nos lleva a determinar que cincuenta y dos semanas entre dos, nos arroja veintiséis bisemanas por año. Como se indicó, a pesar de que con esta nueva modalidad de pago bisemanal se aumenta de veinticuatro a veintiséis las fechas de pago por año, lo cierto es que siguen siendo los mismos doce meses, pues a todas luces, a menos que utilicemos otro calendario, no es posible contar con un año de trece meses, pues el calendario utilizado en la actualidad únicamente cuenta con doce meses...El ente municipal refiere que realiza los cálculos salariales tomando en cuenta trece meses de salario, lo que lamentablemente no parece ser la forma correcta de expresarlo y ello lleva al problema de comunicación que hace pensar a los actores que su salario ha sido reducido, con la consecuente afectación de sus demás derechos laborales. Si bien la institución demandada en el oficio de cita refiere que realiza el cálculo salarial*

tomando el monto de salario anual y dividiéndolo entre trece meses, lo cual no es correcto debido a que como se indicó el año laboral únicamente cuenta con doce meses, lo cierto es que ese señalado décimo tercer mes, resulta del aumento generado al pasar de veinticuatro pagos quincenales a veintiséis pagos bisemanales, pero al final siguen siendo los mismos doce meses laborados, pues el año se compone efectivamente de doce meses o lo que es lo mismo, veintiséis bisemanas y no trece meses como lo entienden los actores y lo acuerpa el a-quo. El ente municipal al dividir el salario anual de sus trabajadores entre lo que considera trece meses, en realidad, lo está haciendo entre veintiséis bisemanas, pues esta es la modalidad de pago, si bien se indica que son trece meses al año, lo cierto es que al momento de pago, éste se realiza cada viernes de por medio, o sea cada bisemana, siendo veintiséis bisemanal a lo largo de un año, lo cual genera que el salario anual sea entregado a cada trabajador sin sufrir menoscabo alguno...Considerar que los actores tienen derechos a un decimotercer mes de pago sería otorgarles una remuneración salarial a cargo del erario público por días no laborados, pues resulta imposible laborar trece meses al año, pues como se indicó, el año únicamente cuenta con doce meses, pagar ese decimotercer mes sin ser laborado podría llevar incluso a un probable enriquecimiento ilícito de los actores, pues recibirían su salario sin laborar, lo cual no puede ser prohijado por este Tribunal...Por estas razones es que el Tribunal considera que con la formula utilizada por la institución demandada no se le causa perjuicio alguno al salario de los actores, que anualmente reciben la totalidad del salario que les corresponde. Si los actores consideran inadecuada la cantidad de dinero que perciben en forma bisemanal, lo correspondiente sería solicitar una forma diferente de pago, motivo que no se discute en este proceso. Amén de los anterior, observa el Tribunal que el a-quo entiende que la finalidad del cambio de modalidad de pago de quincenal o mensual a bisemanal, se realizó con el fin de establecer el nacimiento a la vida jurídica de dos pagos salariales más al año, dinero que en su entender no recibían los trabajadores municipales, lo que debería en su criterio corresponder a un aumento del salario de los trabajadores, aumento este fuero de los aumentos de ley por costo de vida. No comparte el Tribunal esta posición por las siguientes razones. De una lectura detallada de la reforma a la convención colectiva de la Municipalidad de Liberia –folio 4539-, se extrae con claridad meridiana que el acuerdo al cual se llega por parte de los trabajadores y la Municipalidad de Liberia en esta negociación, es únicamente en la implementación de la modalidad de pago bisemanal, sin que se haya establecido en dicha negociación la obligatoriedad de que los trabajadores recibieran cada bisemana la mitad del salario que recibían con la modalidad quincenal, o que se determinara en esta reforma el pago de dos semanas de salario extra a los actores por parte del patrono municipal” (folios 4611 a 4613). En el caso concreto, ha quedado debidamente demostrado que, en

atención a una negociación colectiva, la Municipalidad de Liberia pasó a un sistema de pago bisemanal. Se introdujo una reforma a la convención, que agregó a la disposición que regulaba el tema salarial, lo siguiente: “A todos los trabajadores que ganen su salario quincenal o mensual; se les seguirá pagando el mismo en forma bisemanal, sea de viernes de por medio, el ejecutivo municipal ordenará lo que corresponda para el cálculo de salarios./Este pago entrará a regir a partir del 1 de enero de 1997” (folio 4539). En atención a ese pacto, la Contraloría General de la República indicó que en la formulación de los presupuestos debían mantenerse los salarios mensuales. También que, por la variación del pago, la nueva base salarial mensual debía obtenerse de la multiplicación de la base salarial vigente por 1.0833, con lo cual quedaba incorporado el beneficio negociado. Asimismo, ha quedado probado que este procedimiento debía realizarse por una única vez, lo que resulta lógico en el tanto en que solo en una ocasión se pasaría de salario quincenal a salario bisemanal. Sobre el particular, se planteó: “...señala usted que el párrafo de nuestro oficio que llama a confusión es el siguiente: ‘...que el sistema de pago bisemanal implica un aumento en el salario al momento de implementarse. Después de establecido, ese sistema, debe de aplicarse el aumento que corresponde por mes y hacer la **proyección correspondiente a las 52 semanas del año**, pasando dichos aumentos salariales posteriores a engrosar el monto del **salario** mensual ya reajustado’./ Con lo antes apuntado, este Despacho ha querido expresar:/ El pago **bisemanal** implica, **al momento de implementarse**, un incremento de 8.33% ya que **se le están remunerando cuatro semanas más al año a cada funcionario**; razón por la cual este Despacho ha sostenido que **debe hacerse por una única vez**./ Si el pago **bisemanal** tiene como fundamento jurídico una Convención Colectiva, esto implica que en el momento de implantarse dicho sistema de pago, se modifican los sueldos base de los funcionarios **por esa única vez**; y luego, los aumentos posteriores que otorgue la Municipalidad se harán en forma rutinaria y sobre esa nueva base salarial./ Si la nueva modalidad de pago y consecuentemente el aumento, encuentra su fundamento jurídico en un convenio simple, el pago bisemanal debe ser entonces un mecanismo alterno o sustitutivo para materializar cualquier otro aumento que corresponda./ Así las cosas, el sueldo base se vería aumentado en al menos un 8.33% en el momento del paso de un sistema a otro, por lo que ese incremento debe rebajarse de cualesquiera otro posterior que se decrete” (énfasis agregado) (oficio DAJ-0978 del 28 de mayo de 1997, dirigido por el Director General de Asuntos Jurídicos a la Dirección General de Presupuestos Públicos, a folios 95 a 96). De la misma forma, se tuvo por acreditado que la fórmula usada para efectuar este pago por parte de la empleadora fue: “salario mensual según cuota del Presupuesto Ordinario Aprobado por la Contraloría $\times 12 = \text{Total} / 26 = \text{Salario Bisemanal} / 14 = \text{al Salario por día}$ ” (véase oficio ALDE- CM-0677-2008 del 2 de abril de 2008, a folio

4454). Conforme a lo expuesto, se desprende que no existe ninguna correspondencia entre lo señalado y el planteamiento de la parte actora en torno a que “...el pago bisemanal implica el reconocimiento de 26 bisemanas al año. **En cada una de esas bisemanas, las personas trabajadoras perciben el 50% de su salario mensual.**”/ 6. Que a partir del 1 de enero de 1998 se implementó el pago bisemanal en la Municipalidad de Liberia. Ello implicó un aumento de un 1.0833 en el presupuesto anual de salarios de la Municipalidad, a efectos de que cada una de las personas percibiera el 50% de su salario mensual cada viernes de por medio” (énfasis agregado) (folio 4367), toda vez que no hay sustento para el aludido 50% del salario mensual como salario de cada bisemana. En tal sentido, ni la norma convencional, ni el órgano contralor dispusieron que el cambio en la modalidad de pago iba a significar que el salario bisemanal fuese el resultado de dividir el salario mensual entre dos, en los términos referidos por la parte demandante. Así las cosas, no es correcto lo expuesto en torno a que “todas las pruebas evacuadas en primera instancia probaron la implementación del pago bisemanal, el pago de este por espacio de 6 años y la mala aplicación que se le dio a este después del 2004” (folio 4675), toda vez que lo que se tuvo por demostrado fue que, efectivamente, aquel pago bajo la modalidad bisemanal supuso “un incremento de 8.33%” a la base salarial, por esa **única vez, siendo que** los aumentos posteriores que se otorgaran se harían sobre dicha base. Contrario a lo que expone el recurrente no quedó acreditado que esa nueva modalidad de pago trajera aparejado un pago bisemanal correspondiente a un 50% del salario que percibían mensualmente (cuando ésta era la modalidad de pago) y, como se dijo, más bien quedó probado otro método para conciliar la nueva forma de pago adoptada a partir de 1998. Por otra lado, queda claro que la formulación de la parte impugnante se remonta al estudio salarial efectuado por la Dirección General del Servicio Civil y que comenzó a regir en el año 2005, pues, a su entender, “las autoridades municipales debieron ajustar nuevamente el presupuesto anual de salarios, para que cada una de las personas trabajadoras recibieran el 50% de su salario mensual cada bisemana” (folio 4121), lo que no es correcto y contradice expresamente el lineamiento expresado por el ente contralor en torno a que “los aumentos posteriores que otorgue la Municipalidad se harán en forma rutinaria y sobre esa nueva base salarial”, aclarando que el incremento en la base salarial correspondiente a un 8.33% tendría lugar “en el momento del paso de un sistema a otro” (oficio DAJ-0978, ídem), lo que no se dio con la nueva escala salarial aplicada por la Municipalidad, que evidentemente no significó, un cambio de sistema, dado que la modalidad de pago bisemanal se mantuvo. Sobre el particular, debe atenderse también, que esta Sala al resolver asuntos similares respecto a las implicaciones de esa norma convencional y su aplicación por la municipalidad demandada, ha sostenido: “...la Contraloría también instruyó para que ese nuevo salario base mensual, en el cual se incorporó el beneficio pactado,

debía multiplicarse por el número de meses del año (12) a fin de obtener el salario anual para efectos presupuestarios y, obtenido este, se dividía entre la cantidad de pagos bisemanales realizados en el año (26). A manera de ejemplo se tomó el salario del puesto del contador municipal, de ¢99.400,00, que al multiplicarlo por 1,0833 aumentaba a ¢107.680,02 y que se redondeó a ¢107.700,00, para ajustarlo a la escala salarial. Ahí quedó plasmado el beneficio salarial negociado en la convención colectiva. Según el ente contralor, ese salario debía multiplicarse por doce meses para establecer el presupuesto anual, lo que daba como resultado la cantidad de ¢1.292.400,00 y dividirlo entre los períodos de pago (26) para determinar el salario bisemanal. Hecha la operación aritmética, se tiene que el pago bisemanal ascendía a ¢49.707,69. Si esta última cantidad se multiplica por dos, como lo ha argumentado la parte actora, da como resultado ¢99.415,38 y no ¢107.700,00, que responde al salariomensual sin el aumento del 8,33%. Pero eso no significa, como lo aduce el recurrente, que se haya omitido reconocer y pagar el factor de 1,0833 correspondiente a la transformación del salario bisemanal, ya que la multiplicación de este por dos no tiene que corresponder con el salario base mensual y la base salarial ya había sido modificada previamente, ya que ese beneficio queda reflejado en dos pagos más al año, pues de 24 se pasó a 26. Además, si se pagara bisemanalmente la cantidad pretendida por el accionante el salario anual aumentaría y, consecuentemente, también la base mensual, lo que generaría un círculo interminable, todo lo cual no es procedente (véase oficio 1892-DM, del 10 de noviembre de 1997, a folios del 94 al 104). Debe tenerse en cuenta que la forma dispuesta para cancelar el aumento correspondiente al salario bisemanal no ha sido objeto de disconformidad, pues más bien la parte actora asume que fue correcta. Ahora bien, cuando se realizó el estudio salarial por parte de la Dirección General del Servicio Civil, que comenzó a regir en el año 2005, la municipalidad aplicó el mismo procedimiento que había sido dispuesto por la Contraloría. El estudio implicaba un aumento salarial para el personal del ente demandado. Sin embargo, tal cual lo resolvió el órgano de alzada, no procedía la multiplicación de la nueva base salarial por el citado factor de 1,0833, en el tanto en que ya no cabía modificar nuevamente el sistema de pago a bisemanal. La operación matemática que se hace en el recurso coincide plenamente con el ejemplo citado, pues la multiplicación del salario bisemanal por dos no corresponde con la base salarial mensual determinada por las razones dichas. En efecto, en el ejemplo que se expone, se parte de una base salarial de ¢125.000,00 que multiplicada por los 12 meses del año da como resultado un salario anual de ¢1.500.000,00, que dividido en los 26 períodos de pago arroja como salario bisemanal la cantidad de ¢57.692,30. Está claro que esa suma multiplicada por dos no corresponde al salario mensual de ¢125.000,00, porque el salario es bisemanal. Si por cada dos semanas se cancelaran

φ62.500,00, como lo pretende el recurrente, el salario anual dejaría de ser de φ1.500.000,00 y pasaría a ser de φ1.625.000,00, lo que no corresponde al procedimiento establecido y violaría la limitación presupuestaria. De conformidad con lo expuesto queda claro que, por disponerlo la Contraloría General de la República, las bases salariales tenían que mantenerse mensuales, únicamente a los efectos de formular el presupuesto. Para reconocer el beneficio que conllevaba la transformación del pago de bisemanal a quincenal, lo procedente era aumentar la base salarial. Por eso, a los salarios base vigentes en 1998, se le sumó el resultado de la aplicación del factor del 1,0833, para obtener una nueva base salarial mensual que incluyera el beneficio del pago bisemanal. Tal cual lo dispuso aquel órgano constitucional, ese paso solo debía realizarlo por única vez, en el tanto en que solo en una ocasión se iba a variar el sistema de pago. De ahí que cuando se adoptó el aumento dispuesto por la Dirección General del Servicio Civil no había que volver a multiplicar la nueva base salarial por ese factor, pues la modificación de la escala en beneficio de las personas funcionarias del ente municipal se concibió como un mero aumento salarial más y, como se apuntó, la multiplicación del salario bisemanal por dos no corresponde con el salario base mensual, por cuanto el beneficio está en que se realizan 26 pagos y no 24 durante el año. El argumento usado por el recurrente decae, en el tanto en que la fórmula aplicada antes y después del 2005 es la misma y el salario bisemanal multiplicado por dos nunca corresponde con el salario base mensual, sin que ello signifique que se haya violado la norma convencional sobre el pago bisemanal, dado que durante el año se realizan 26 pagos y no 24 ” (votos números 737 de las 10:05 horas, del 3 de julio y 904 de las 10:40 horas, del 9 de agosto, ambos de 2013). [...]”

Salario: Sobre la fórmula para el cálculo del salario bisemanal

Sentencia: 04180 Expediente: 04-000845-0007-CO Fecha: 23/04/2004 Hora: 01:01:00 p.m.
Emitido por: Sala Constitucional

Voto de mayoría

El recurso de amparo contra órganos o servidores públicos garantiza los derechos y libertades fundamentales, procede contra toda disposición, acuerdo o resolución y, en general, contra toda acción, omisión o simple actuación material no fundada en un acto administrativo eficaz, de los servidores y órganos públicos, que haya violado, viole o amenace violar cualquiera de aquellos derechos. En efecto, la acción de amparo ha sido instituida para tutelar infracciones o amenazas inminentes a los derechos y libertades fundamentales de las personas y no para controlar en abstracto la correcta aplicación del Derecho. Así las cosas, no compete a este Tribunal Constitucional pronunciarse sobre cual es la fórmula correcta para el pago del salario bisemanal, porque es un criterio técnico que escapa de las competencias del mismo. Igual criterio ha sostenido la Sala en anteriores oportunidades en las que se han planteado reproches similares al que nos ocupa en este recurso de amparo, y en lo conducente se ha considerado:

“...Como lo que se pretende con el recurso es que esta Sala determine si constituye un derecho adquirido a favor de la recurrentes el que se calcule el pago bisemanal del aumento aprobado por la Dirección General del Servicio Civil dividiendo el incremento entre dos y no entre dos punto dieciséis -como lo ha ordenado la autoridad recurrida-, ello es un conflicto ajeno al ámbito de competencia de esta Jurisdicción, que deberá plantearse y resolverse en la vía laboral correspondiente. Por lo expuesto el recurso resulta inadmisibile y así debe declararse.

Ilo.- Por otra parte, el establecer la oportunidad y conveniencia de la decisión adoptada por la autoridad recurrida, constituye un asunto que no compete dilucidar a esta Jurisdicción, toda vez que lo alegado no envuelve cuestiones de constitucionalidad, motivo por el cual se deberá plantear esa disconformidad ante la Contraloría General de la República, para lo que en derecho corresponda.” (Sentencia número 3989-1994 de las doce horas con doce minutos del cinco de agosto de mil novecientos noventa y cuatro).

Y también:

“ÚNICO.- Del informe y de las probanzas aportadas a los autos se tiene que a partir del 1° de enero de 1998, al personal administrativo de la municipalidad recurrida, se le varió la frecuencia de pago, de quincena (cada 15 días) a bisemanal (cada 14 días). Lo anterior obedeció al convenio suscrito entre los representantes patronales y sindicales, lo que no provocó una disminución del salario, sino un ajuste a este, al pasar de ganar 15 días (por período de pago quincenal) a 14 días (período bisemanal), sin embargo el monto anual de salarios es el mismo, variado de 24 pagos quincenales a 26 pagos bisemanales. La Sala estima que tampoco existe discriminación alguna con esta medida, ya que todos los funcionarios administrativos de la Municipalidad de San José, fueron incluidos en el cambio de frecuencia de pago, lo cual no incluyó al personal de Jornales, entre los que se encuentra el recurrente, que mantuvo su frecuencia de pago semanal; de tal suerte que no existen violaciones a los derechos fundamentales del amparado, razón por la que el presente recurso debe ser declarado sin lugar. **En todo caso, si estimaren afectados sus salarios y sus variaciones en la frecuencia de pagos, ello es una cuestión de legalidad que debe ventilarse en la vía ordinaria laboral, en donde el juez especializado, con mayor amplitud pueda definir el asunto**” (Sentencia número 03976-98 de las doce horas ocho minutos del doce de junio de mil novecientos noventa y ocho). La negrita no pertenece al original.

Así las cosas, estima este Tribunal que se está ante un conflicto de mera legalidad, que por su naturaleza deberá ser planteado, discutido y resuelto en la sede administrativa que corresponda o en la vía judicial respectiva y no en esta jurisdicción, dado que, con ello no se afectan los derechos fundamentales de los amparados. En efecto, no corresponde a esta Sala determinar, conforme a la legislación aplicable, cuál es la fórmula correcta para el cálculo del salario de los funcionarios de la Municipalidad recurrida. Máxime que se deduce que el acto que conllevó a la variación de la fórmula para el cálculo del salario bisemanal, se encuentra suficientemente motivado, por cuanto responde a criterios técnicos de la Contraloría General de la República, quien resulta ser el órgano competente para brindar dicho criterio (ver oficio a folio 38 del expediente y dictamen de la Procuraduría General de la República a folios 51 a 54). Sobre este punto, conviene señalar que dentro de una relación de empleo público, no puede el funcionario pretender que las condiciones de un determinado régimen vigentes al momento de su ingreso, se mantengan invariables durante todo el curso de su relación de servicio con el Estado, lo que inhibiría a la Administración para adoptar cualquier política uniformadora u organizativa en esta delicada materia. Para finalizar, resulta de importancia indicar que el acto ejecutado por la Municipalidad no resultó intempestivo, pues fue debidamente comunicado vía circular a los funcionarios de la corporación municipal (Copia de la circular a folio 16).

A partir de las consideraciones realizadas no se percibe que con las actuaciones impugnadas se hayan violado o amenazado con violar los derechos constitucionales de los amparados y por esa razón, se impone la desestimatoria del recurso de amparo como en efecto se ordena.

Salario: Variación de frecuencia de pago mensual a semanal no lo modifica

Sentencia: 00059 Expediente: 96-000059-0005-LA Fecha: 21/02/1996 Hora: 10:00:00 a.m.

Emitido por: Sala Segunda de la Corte

Voto de mayoría

"I.- El conflicto jurídico que se ha planteado en este proceso gira en torno a la aplicación que el demandado debe dar a una norma convencional sobre el sistema de pago de los salarios de sus servidores, pues mientras los actores sostienen que conforme a esa disposición se cambió el sistema de pago mensual por uno semanal, en términos tales que todo incremento salarial debe incrementarse en un 8.33 por ciento, el empleador es de la tesis de que solo se trató de una variación de la frecuencia de pago; o sea de una variación formal y no sustancial. Como quiera que el Instituto demandado se rige por el principio de legalidad (artículo 11 de la Ley General de la Administración Pública), conviene tener presente el texto de la norma invocada y establecer si, con base él, existe la obligación por parte del demandado de aplicar el sistema de pago en los términos pretendidos porque, más que un cambio de modalidad implica, según se analizará, la concesión del pago adicional correspondiente a cuatro semanas de salario al año, distribuido a lo largo de ese período. Esa norma es la contenida en el artículo Transitorio III de la Convención Colectiva de Trabajo, suscrita por el Instituto demandado con la Unión del Personal del Instituto Nacional de Seguros (UPINS). El 20 de abril de 1982, se estableció lo siguiente: "3.- El Instituto estudiará una reestructuración de la tabla salarial vigente, estudio que deberá estar terminado, como máximo, en el mes de noviembre de 1982. Es entendido que los costos que implique cualquier modificación resultante de la tabla de salarios, se considerarán comprendidos en los acuerdos salariales que se alcancen en 1983. 4.- También se compromete el Instituto a implementar, a partir de enero de 1983, la modalidad de pago semanal,

sin excluir la posibilidad de que se efectúen 26 pagos por año, cuyo costo será también deducido del total de los acuerdos salariales a que se logren para 1983".-

II.- El Instituto demandado, en aplicación de lo anterior, en la sesión de Junta Directiva N° 6854 (y no 6884 como lo indican los recurrentes), acuerdo N° IX del 2 de febrero de 1983, en su punto 2, aprobó lo siguiente: "1. Modificar la actual tabla de salarios contenida en el artículo 58, capítulo 9, de la Convención Colectiva de Trabajo, de conformidad con el capítulo 23, Transitorio III, inciso 3) de la misma Convención, así... 2.- El pago semanal a los empleados del INS de acuerdo con el artículo 23, transitorio III, inciso 4) de la Convención Colectiva de Trabajo...". Según resulta de la demanda y su contestación (folios 2 a 44 y 299 a 315), el demandado, con fundamento en la anterior previsión legal transitoria, aplicó durante el año 1983 el pago semanal e incrementó los salarios en un 8.33 por ciento. Asimismo, el Presidente Ejecutivo del demandado, en cumplimiento de los acuerdos de la Junta Directiva números IX y IV, tomados, por su orden, en las sesiones 6854 y 6856, celebradas el 2 y el 9 de febrero de 1983, respectivamente, y el Secretario General de la UPINS, convinieron, con base en las decisiones tomadas en la Asamblea General de Afiliados al Sindicato, celebrada el 1° de febrero de ese año, en modificar el artículo 58 de la Convención Colectiva de Trabajo vigente y, también "...Establecer la frecuencia de pago semanal de los salarios en 52 pagos, que se harán efectivos los jueves de cada semana... IV.- Que estos acuerdos, en especial el que contempla la reforma de la tabla actual de salarios, rige a partir del 1° de enero 1983. Como consecuencia de ese acuerdo, el artículo 15 de la Convención Colectiva, que indicaba: "El salario del trabajador, menos las deducciones correspondientes, se pagará en la forma establecida por el Instituto", pasó a establecer lo siguiente: "El salario del trabajador, menos las deducciones correspondientes, se pagarán semanalmente cada jueves, realizándose cincuenta y dos pagos anuales". Esas modificaciones fueron depositadas en el Ministerio de Trabajo mediante nota del 23 de febrero de 1983 (ver hecho primero de la demanda y contestación a folios 40 y 299), documento de folios 238 a 254 y documentos que se encuentran en legajo separado).-

III.- El sistema de pago semanal difiere esencialmente del que se hace mensualmente. La variación se refleja, fundamentalmente, en la oportunidad en que el trabajador percibe la prestación, pues ésta, en el sistema semanal, llega a los trabajadores más rápidamente, permitiéndoles el disfrute del dinero, lo que es ventajoso en los medios donde se vive un alto nivel de inflación. Se ha dicho que cuando se paga por semana, el número de salarios es mayor en cuatro períodos al cabo del año; pero ello es relativo, pues es así únicamente si se parte de que cada

mes tiene cuatro semanas, lo que no es absolutamente cierto, dado que en términos generales cada mes contiene 4.33 semanas y no solo 4. Desde el punto de vista formal, una variación de la frecuencia de pago, en cualquier sentido, nunca puede llevar a pagar más salarios, pues si el pago que se está haciendo mensualmente cubre 4.33 semanas en promedio se pasa a período semanal, lo que debe hacerse es dividir el salario mensual por 4.33. Tampoco debe variar en términos absolutos haciéndolo también a la inversa, pues en uno y otro caso solo se opera un cambio formal en el número de fracciones. Sin embargo, en algunas instituciones del sector público, recurriendo a la falacia de que el pago mensual sólo cubre 48 semanas al año y no las 52 que realmente tiene ese lapso, a la aquiescencia de las jerarquías y en algunos casos a la venia de tribunales, se le han dado efectos extensivos al cambio de sistema, de modo que los servidores públicos, al pagárseles semanalmente, llegan a recibir con la nueva modalidad un salario muy cercano al de un mes adicional (de cuatro semanas). El efecto, en ese caso, no proviene del abandono del sistema mensual, pues en éste se estaban cubriendo todas las 52 semanas del año, de modo que el resultado de pagar 4 semanas adicionales distribuidas a través de todo el período anual no es otra cosa que una simple concesión encubierta por un sofisma, cuyo resultado no es otro que el establecimiento de un privilegio a cargo de los fondos públicos; y tan es así que la institución, en estos casos, no solo cambia el sistema que varía la frecuencia del pago, sino que debe destinar recursos para cubrir esas cuatro semanas de salario adicional. Ese falso razonamiento provoca que se estime necesario (lo que no debe ser así realmente) hacer una adecuación de salarios en un 8.33%. Eso fue lo que sucedió en el Instituto demandado y así lo hizo éste, solo que ese porcentaje lo aplicó al hacer el cambio de sistema y no en el futuro sobre los aumentos salariales. Los actores estiman que el procedimiento también debe hacerse en relación con esos incrementos porque sólo así se reflejaría en las cuatro semanas, por lo que pretenden a través de este proceso se elimine esa práctica, que ellos consideran inicua.-

IV.- No llevan razón los demandantes, pues las normas que sirvieron de base al abandono del sistema o forma de pago semanal y aún las modificaciones que posteriormente se pusieron en práctica, no dan base para legitimar, además del simple cambio de frecuencia en los pagos de los salarios, el reconocimiento de ventajas salariales correspondientes a cuatro semanas durante el año, directamente, o que deban reflejarse en el futuro a partir de los incrementos que han sobrevenido que se de en el futuro. Si se tiene en cuenta el contenido de la norma original, lo que dice ésta es que el demandado se comprometió a establecer, a partir de 1983, "la modalidad de pago semanal". Así las cosas y como de acuerdo con el Diccionario de la Lengua Española, la acepción principal de la palabra "modo", equivale a la forma variable y determinada que puede recibir o no un ser,

sin que por recibirla se cambie o destruya su esencia, es necesario concluir que esa fuente, de la que debió nutrirse el Instituto Nacional de Seguros al dictar los acuerdos respectivos, no establece la obligación del empleador de reconocer aquellos salarios adicionales, sino un cambio de modo, o sea formal, de simple frecuencia de los pagos, lo que viene a quedar confirmado con el contenido del acuerdo transcrito parcialmente, pues en él se habló únicamente de "establecer la frecuencia del pago semanal de los salarios en 52 pagos. La respectiva norma convencional también hizo referencia nada más que al pago semanal cada jueves. Así las cosas, el incremento del 8.33 que el demandado dice en la contestación de la demanda haber acordado para el período de 1983, resulta ilegítimo porque, de acuerdo con lo explicado, no puede considerarse como una consecuencia necesaria del cambio de la frecuencia de pago y no está comprendido expresamente en las disposiciones legales. En consecuencia, sin entrar a revisar la aplicación del acuerdo en los términos que el demandado dice lo adoptó (únicamente para el año 1983), y sin cuestionar ventajas que conforme a esa concesión se puedan estar disfrutando efectivamente, la demanda de los actores, en el sentido de que el demandado también debe aplicar todos los incrementos salariales con base en ese porcentaje (8.33), es inatendible, pues lo propio es hacerlo con base en el promedio de semanas que tiene un mes (4.33), ya que de ese modo quedan cubiertas las semanas que contienen los 12 meses del año. No es posible, siquiera, tomar la concesión hecha por el demandado del 8.33 en los términos explicados, como fuente y aplicarla extensivamente como el verdadero sistema de salarios del demandado en términos absolutos, porque los actos ilegítimos, con independencia de los derechos que en sí puedan generar para los terceros de buena fe, no pueden servir para fundamentar nuevas ilicitudes; y tampoco invocar el principio pro trabajador, pues en tratándose de fondos públicos, los actos deben interpretarse estrictamente y sólo disponerse al amparo de una disposición expresa y legítima, pues también aquí está en juego la conveniencia social de que esos recursos se manejen ordenada y racionalmente (artículos 17 del Código de Trabajo, 11 de la Ley General de la Administración Pública y 22 del Código Civil)."