

DAJ-AE-071-13  
14 de marzo del 2013

Lic. Abel Cháves Trigueros.  
Presidente.  
CANAPEP.

Presente.

Estimado Señor:

Damos respuesta a su consulta recibida en ésta Dirección el día 14 de agosto del año 2012, mediante la cual solicita se le indique si la modalidad de pago a destajo empleada por la empresa Asociada para los “Operarios de Planta”, está permitida y cumple con lo establecido en nuestra legislación laboral.

Lo anterior, atendiendo a lo indicado vía telefónica por su persona, respecto de que la labor de empaque se encuentra sujeta a la cantidad de piña que haya sido recolectada diariamente, siendo que en los casos en donde algún trabajador finalizó su labor de empaque con anterioridad a la finalización de su jornada ordinaria de trabajo, se les otorga la posibilidad de realizar labores adicionales como limpieza o carga y descarga de contenedores, la cual es desarrollada dentro de la misma jornada de empaque y les es remunerada por unidad de tiempo y con el salario mínimo legalmente establecido para un Empacador. Asimismo, se nos indicó que dicha labor está permitida por la empresa como una forma de garantizarle al trabajador un mejor rendimiento económico el cual no obtendría con el empaque de piña; partiendo del hecho de que es la misma empresa la que designa de forma rotativa cuales trabajadores serían los que les correspondería realizar dichas labores adicionales y en que momento, para con ello garantizarles una equidad en cuanto a la oportunidad de percibir esa remuneración por el desarrollo de la labor adicional.

En primer lugar, consideramos procedente brindar las disculpas del caso por el atraso ocurrido en la evacuación de su consulta, la misma se debe a la enorme cantidad de consultas que se encuentra atendiendo esta Asesoría Legal, en materia de derechos laborales.

Para dar un adecuado tratamiento a la consulta formulada, se considera menester desarrollar el tema referente al: “*El Pago a Destajo.*”

### **El Pago a Destajo.**

Es procedente iniciar trayendo a colación lo que la doctrina en materia laboral ha definido cómo salario. El autor Guillermo Cabanellas de Torres, indica que “salario” es un: “*Conjunto de*

*remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena...”<sup>1</sup>*

Asimismo, el autor de cita apunta que el salario a “destajo” es una forma de remuneración definida como: *“aquel en que la remuneración del trabajador depende de la producción, por pagársele de conformidad con la tarea realizada o con los objetos elaborados.”<sup>2</sup>*

El Código de Trabajo, al definir el “salario” consagra en su artículo 164, que: *“El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día y hora); por pieza, por tarea o a destajo, en dinero y en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.”*

El artículo anterior, deja provisto de claridad, que el salario a destajo es una forma de remuneración, y no una forma de contratación, lo cual va en consonancia con las definiciones otorgadas por Cabanellas al referirse al salario y al salario a “destajo”.

En tal sentido, vale traer a colación lo referido por la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en su Resolución Número 00233-98, de las quince horas cuarenta minutos del dieciséis de setiembre de mil novecientos noventa y ocho, en la cual, al hacer referencia sobre las formas de pago del salario, estimó que:

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

*La doctrina señala que “...existen dos formas básicas de retribución de servicios, uno lo es, el salario por unidad de tiempo y otro, el salario por unidad de obra...El primero es aquel que se paga atendiendo (sic) sólo a la duración del servicio, independientemente de la obra realizada...La claridad de descripción ahorra consideraciones adicionales; el año, el mes, la semana, el día o la hora sirven de módulos para remunerar...El destajo o salario por unidad de obra solo atiende a la cantidad de obra o trabajos realizados, y por consiguiente el módulo que sirve para remunerar lo constituyen las piezas, medidas, trozos o conjuntos reflejo o contenido del trabajo realizado, y esto independientemente del tiempo invertido...” (ALONSO OLEA, Manuel. “CONSIDERACION GENERAL SOBRE LAS CLASIFICACIONES DEL SALARIO”. En “DIECISEIS LECCIONES SOBRE SALARIOS Y SUS CLASES”. Universidad de Madrid, 1971, pág. 35). En este mismo sentido, el numeral 164 de nuestro Código de Trabajo, establece que el salario puede pagarse por unidades de tiempo, entendidas éstas, por mes, quincena, semana, día u hora; o bien, por pieza, tarea o destajo. La elección de una de estas modalidades de pago, depende de muchas circunstancias; pero, especialmente, guarda relación directa con el tipo de prestación de servicios que realice el trabajador, dentro de su jornada de trabajo.<sup>3</sup>*

<sup>1</sup> Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ediciones Aruyú, Tomo III, Pág. 484

<sup>2</sup> GUILLERMO CABANELLAS, Diccionario de Derecho Usual. Tomo III, ediciones Arayú, editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, pag. 732.

<sup>3</sup> Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución Número 00233-98, de las quince horas cuarenta minutos del dieciséis de setiembre de mil novecientos noventa y ocho.

Aunado a lo anterior, y en lo que respecta a la definición propiamente dicha de la forma de pago a destajo, la misma Sala Segunda, siguiendo también a Cabanellas, definió al trabajo a destajo como:

*“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).”<sup>4</sup>*

El autor Ernesto Krotoschin, al referirse a la forma de calcular el salario a destajo, refiere que éste se obtiene del promedio entre la ganancia obtenida de una pieza producida, ya sea en una hora o por día y el tiempo que un trabajador a tiempo normal necesita para terminar una pieza.<sup>5</sup>

Un aspecto medular de los trabajadores que perciben su salario a destajo, lo es no tener que cumplir necesariamente con una jornada ordinaria específica, sino con la producción que logren en la misma, pues es justamente lo que va a generar un mejor ingreso.

Lo anterior, no significa que estos trabajadores laboren sin limitación de jornada, pues en el caso de que sobrepasen los límites máximos de la jornada ordinaria legalmente establecida o convenida, se les debe reconocer como jornada extraordinaria, el consecuente pago de un 50% más de los salarios mínimos o de los superiores a éstos que se hubieren estipulado, según los términos del artículo 139 del Código de Trabajo.

Se debe indicar, que los trabajadores que perciben su salario a destajo, cuentan con la posibilidad de trabajar menos horas diarias de las que comprende la jornada ordinaria legamente establecida, lo que no necesariamente tiene que darse en todos los casos, pero el patrono debe asegurarle que el mayor esfuerzo dado, la dedicación y la experiencia le generarán un mayor ingreso en la jornada completa contratada.

Lo anterior viene a ser reforzado por el artículo 6° del Decreto Ejecutivo N° 37213-MTSS de fecha 19 de julio del 2012 (“Decreto de Salarios Mínimos”), que a la letra estipula:

*“Los salarios por los trabajos que se ejecuten por pieza, a destajo o por tarea o a domicilio, ya sea en lugares propiedad del empleador o bien en el domicilio del trabajador, no podrán ser inferiores a la suma que el trabajador hubiera devengado laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en el presente Decreto.”*

<sup>4</sup> Resolución número 2004-279, de las 9:35 horas, del 28 de abril de 2004.

<sup>5</sup> Krotoschin, Ernesto. Tratado Práctico de Derecho del Trabajo, Tomo I, editorial Depalma, Buenos Aires, Argentina, pág. 254.

Se considera procedente concluir indicando, que todas estas características no hacen que el trabajador con una forma de pago a destajo, deba ser considerado de forma diferente a los trabajadores que trabajan a tiempo normal, en el sentido de que los primeros son igualmente trabajadores por tiempo indefinido con los derechos laborales correspondientes, pero con una forma de pago diferente.

### **Sobre el caso concreto.**

Habiéndose analizado el tema de *“El pago a destajo”*, procederemos a analizar su consulta de forma concreta.

Sobre el particular, es procedente iniciar recordando que el destajo no es una forma de contratación, sino que la misma reviste en ser una de las modalidades de pago que contempla el artículo 164 del Código de Trabajo, la cual 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 se obtiene, aumenta o disminuye de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado.

Del análisis efectuado al caso concreto y de la información aportada vía telefónica, se puede llegar a inferir con claridad en primer término que la forma en como la empresa aplica el pago a destajo para remunerar la labor de empaque, no encaja con la naturaleza de ésta forma de pago, ya que la misma permite evidenciar que el sistema utilizado no calcula la retribución directa con el rendimiento del trabajador; sino que ésta lo calcula de forma global, sea esto tomando como parámetros la totalidad de cajas empacadas por semana entre el total de trabajadores, lo cual conlleva a generar en todo sentido que el salario que perciben todos los trabajadores sea siempre el mismo sin importar el esfuerzo que cada trabajador haya realizado para producir una mayor cantidad de empaques dentro del tiempo otorgado.

En tal sentido, reviste de importancia resaltar que el espíritu de la modalidad de pago a destajo es la de retribuirle al trabajador la verdadera cantidad de empaques que éste haya producido dentro de la jornada ordinaria de trabajo, sea ésta cantidad la cuota diaria establecida dentro del tiempo de la jornada o bien la cantidad superior a ésta que haya producido dentro del tiempo que comprende la misma; ya que la forma de pago a destajo lo que busca es premiar la productividad y no el que se remunere en iguales condiciones a los trabajadores dejándose a un lado sin tomar en consideración la cantidad de empaques, mayores o inferiores, que hayan producido por día.

Es importante advertir que bajo la correcta aplicación del salario a destajo y de conformidad con el artículo 6° del Decreto Ejecutivo N° 37213-MTSS de fecha 19 de julio del 2012; los salarios que se perciban por los trabajos que se ejecuten a destajo, no podrán ser inferiores a las sumas a que el trabajador hubiera devengado laborando normalmente durante las jornadas ordinarias y de acuerdo con los mínimos de salarios establecidos en el correspondiente Decreto.

Atendiendo a lo anterior, debemos dejar claro entonces que todo trabajador que perciba su salario bajo la modalidad de pago a destajo, tendrá siempre derecho a percibir al menos el salario mínimo legalmente establecido en el correspondiente Decreto de Salarios Mínimos vigente a la fecha, siendo que en los casos en donde el trabajo realizado no llega a alcanzar el salario mínimo, es al patrono a quien le corresponde garantizar que ese trabajador perciba al menos el salario mínimo legalmente establecido.

Además del hecho que se apunta respecto del pago en iguales condiciones a todos los trabajadores, se evidencia otra situación que viene aparejada de lo mismo, la cual radica en el hecho de que los trabajadores se encuentran sujetos al empaque de una cantidad determinada de producto por día, ya que como se nos comentó vía telefónica, estos únicamente llegan a empacar la cantidad diaria de producto que haya sido recolectada, siendo que una vez empacada toda la piña de ese día, los trabajadores no tienen forma de seguir empacando más producto, aún y a pesar de que estos cuenten con algún tiempo dentro de su jornada ordinaria de trabajo que les permita asegurarse una mayor productividad.

En tal sentido, es importante de advertir para el caso concreto, que si bien se podría llegar a establecer una limitación en cuanto a la cantidad de piñas a empacar por día; lo cual deviene de la cantidad de fruta que haya sido recolectada en ese día, lo cierto del caso es que no se podría pretender establecer una limitación que busque restringir la cantidad de cajas que por día pueda empacar un trabajador dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

Lo anterior, debido a que como ha sido apuntado de forma reiterada, el verdadero sentido del pago a destajo es premiar la productividad, de ahí que el trabajador debe gozar de plena libertad en cuanto a la cantidad de cajas que pueda empacar dentro de su jornada ordinaria de trabajo, sea que éste cumpla solamente con la cuota diaria establecida o bien que éste pueda empacar más cajas si así se lo permite su capacidad y el esfuerzo dado, todo dentro del tiempo que comprende su jornada ordinaria de trabajo.

Aparejado al hecho de tener diariamente cantidades determinadas de producto que empacar, surge otra situación más que apuntar, la cual reviste en que los trabajadores que finalizan sus labores de empaque con anterioridad a la finalización de la jornada ordinaria de trabajo establecida, tienden a realizar otras labores distintas a las de empacar, tales como limpieza, carga y descarga de contenedores, etc., dentro del tiempo que comprende la misma jornada de empaque, las cuales son remuneradas bajo la modalidad de pago por unidad de tiempo, para con ello garantizarse la productividad que no les es posible obtener mediante el empaque de piña, debido a la limitación del producto diario que empacar.

Sobre este particular, es procedente resaltar y reiterar en primer término que si la modalidad de pago del salario es "a destajo", todo trabajo que se realice durante la jornada ordinaria de trabajo debe ir encaminado precisamente a premiar la productividad del trabajador, en el sentido de que éste pueda dentro de su jornada ordinaria de trabajo y una vez finalizada la cuota diaria establecida, continuar produciendo mayores obras de la misma naturaleza, sea en este caso el

empaques de piña, para con ello asegurarse un mayor beneficio económico; sin la necesidad de acudir a la realización de otros trabajos adicionales.

Debido a que en el presente caso dicha situación no es posible, se opta por atribuirle al trabajador la realización de labores adicionales distintas a las de empaque dentro de la misma jornada ordinaria de trabajo de la labor de empaque, lo cual no se podría considerar procedente debido a que se está utilizando parte de la jornada ordinaria de trabajo de empaque para la realización de labores adicionales que no encuentran relación con la labor contratada sea ésta el empaque de piña.

Conviene apuntar al respecto, que si en el tanto estos trabajadores no pueden asegurarse un mayor beneficio económico a través del empaque de piña, debido al hecho de que una vez empacada la cantidad de piña diaria no hay más producto que empacar en ese día, estos trabajadores deberían de optar por retirarse de su lugar de trabajo, ya que habrían cumplido con su labor diaria, sea ésta la de empacar toda la piña existente, sin importar si les sobró tiempo de su jornada ordinaria de trabajo.

Se recomienda en este sentido que si en el tanto una vez finalizada la labor de empaque diaria, los Operarios de Planta aún cuentan con tiempo suficiente dentro de su jornada ordinaria de trabajo, debería contemplarse la posibilidad de realizar un nuevo estudio de cargas de trabajo que venga a establecer los parámetros reales de cantidad y tiempo durante el cual se debe realizar la labor de empaque, ya que del mero hecho de conocer que los trabajadores cuentan con tiempo suficiente dentro de su jornada ordinaria de trabajo, para realizar otras labores adicionales diversas a la de empaque de piña, evidencia que la jornada ordinaria de trabajo, que debió derivar y haber sido establecida atendiendo al correspondiente estudio de cargas de trabajo, no se ajusta a la realidad, por lo tanto éste debería de corregirse y ajustarse a la realidad.

Por otra parte, si bien es cierto se nos comunicó vía telefónica, que la intención por la cual se les otorga a estos trabajadores la posibilidad de realizar estas labores adicionales lo es para que estos se garanticen con dichas labores un mayor beneficio económico, lo cierto del caso es que, estas labores adicionales no deberían de realizarse dentro del tiempo que resta de la jornada ordinaria de trabajo de empaque, ni por su parte estas deberían tender a garantizar la productividad que premia el pago a destajo, como si fueran parte de la misma labor de empaque, ya que estas no lo son.

Sobre este particular, se debe de indicar que si la empresa de buena fe y en aras de brindarle al trabajador la posibilidad de que éste se garantice un mayor beneficio económico, opta por permitirle realizar estas otras labores adicionales diversas a las de empaque, ésta debería de tener claramente establecida y diferenciada cada una de las labores, sea por una parte la labor de empaque la cual es remunerada bajo la modalidad de pago a destajo, con su correspondiente jornada ordinaria de trabajo y por otra, las labores adicionales de limpieza, carga y descarga de contenedores las cuales son remuneradas bajo la forma de pago por unidad de tiempo, con su correlativa jornada ordinaria de trabajo, aunque se advierte que ésta

no es una solución recomendable, porque crea algún tipo de inseguridad jurídica para el mismo trabajador.

SEl hecho de tener una dualidad de formas de pago que remuneren labores desarrolladas dentro de una misma jornada ordinaria de trabajo, podría tender a provocar afectaciones en cuanto al reconocimiento y pago de algunos extremos laborales, tales como por ejemplo las vacaciones y los feriados.

Lo anterior, debido a que de conformidad con los artículos 157 y 149 concordado con los artículos 152 y 139, todos del Código de Trabajo, se puede inferir con claridad que para calcular el salario que debe percibir un trabajador que preste sus servicios en una explotación agrícola durante sus vacaciones, se debe de tomar en consideración el promedio de las remuneraciones ordinarias y extraordinarias devengadas por él durante la última semana o el tiempo mayor que haya sido dispuesto en el Reglamento; y para los efectos del pago de los días feriados, las normas precitadas disponen que el patrono que ocupe a un trabajador suyo durante un día feriado deberá de indemnizarlo en la forma que indica el artículo 152 del Código de Trabajo, el cual para los efectos de los trabajadores que ejecutan sus servicios en explotaciones agrícolas será de acuerdo con lo establecido en el numeral 139 del código de marras, sea esto con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado,

Al llevar lo dispuesto en los artículos precedentes al caso concreto, podría generarse que al tener dos formas de pago distintas que remuneran dos o más labores adicionales diversas desarrolladas dentro de una misma jornada de trabajo, no se pueda llegar a precisar de la forma debida los parámetros bajo los cuales se deben de remunerar estos extremos laborales cuando le correspondan al trabajador Operador de Planta; por lo tanto, lo procedente sería tener claramente establecida una forma de pago o bien ambas formas de pago pero de forma separada aún y a pesar de que se hayan estipulado bajo un mismo contrato de trabajo, para con ello garantizar el correcto reconocimiento y pago de los derechos laborales que le asisten a cada trabajador.

Es importante de rescatar que la elección de la modalidad de pago, depende de muchas circunstancias pero especialmente, guarda relación directa con el tipo de prestación de servicios que realice el trabajador, dentro de su jornada de trabajo; por lo cual para el caso concreto debe de indicarse que si la labor contratada lo fue la de empaque de piña, y la modalidad de pago electa para retribuir dicha prestación del servicio fue la de a destajo, pues esta sería la modalidad de pago que debería de prevalecer.

Consiguiente con el hecho de poder desarrollar labores adicionales diversas al empaque de piña dentro de la jornada ordinaria de trabajo establecida para ello, las cuales se presume pretenden satisfacer la productividad que premia el pago a destajo; debe de indicarse que dichas labores adicionales no pueden venir a ser impuestas por el patrono, ni por su parte debería de existir una intromisión patronal en cuanto al cuando y quienes pueden realizar la labor adicional.

Lo anterior, se puede considerar así debido a que si recordamos el verdadero sentido de la productividad que busca el pago a destajo, ésta mayor productividad surgiría por la mera voluntad del trabajador en cuanto a querer asegurarse a través de su esfuerzo, dedicación, esmero y capacidades un mayor beneficio económico, el cual se obtendría de la mayor cantidad de producto que realice dentro de la jornada de trabajo establecida y habiendo superado la cuota diaria establecida.

Atendiendo lo anterior, no podría llegarse a considerar como jurídicamente correcto, desde el punto de vista del pago a destajo, que el patrono sea quien decida quienes son los trabajadores que una vez finalizada su cuota diaria pueden realizar las labores adicionales y en que momento le correspondería a cada uno hacerlas, sea esto designándolos de forma rotativa, ya que con ello se estaría limitando la posibilidad de productividad a unos y a otros se les estaría garantizando dicha posibilidad.

De conformidad con lo anterior, debemos de indicar para el caso concreto, que lo manifestado vía telefónica respecto de que la parte patronal es quien dispone de forma rotativa cuales trabajadores son los que podrán realizar las labores adicionales de limpieza, carga y descarga de contenedores, una vez que hayan cumplido con la cuota diaria de empaque y con anterioridad a la finalización de la jornada de trabajo establecida, resulta ser una práctica que podría atentar en contra del sentido de la productividad del pago a destajo, ya que ésta limita la posibilidad de una mayor productividad sobre algunos de los trabajadores, lo cual no es correcto debido a que la posibilidad de productividad debe ser para todos los trabajadores en iguales condiciones y además ésta depende de la mera voluntad del trabajador en realizar un mayor esfuerzo para asegurarse un mayor beneficio económico.

En lo que atañe de forma puntual a la realización de las labores diversas, sean estas la limpieza, carga y descarga de contenedores, se considera prudente recomendar que se valore la posibilidad de contratar personal idóneo para la realización de dichas labores; siendo que si en el tanto, se tiene preferencia por el mismo personal de planta, se procure que dichas labores no sean desarrolladas durante el tiempo restante de la jornada ordinaria de trabajo de empaque, y que estas se regulen o rijan bajo una nueva contratación o bien bajo parámetros legales distintos a los establecidos para el contrato de empaque del Operador de Planta; sea esto a través de verdaderos contratos o parámetros legales que regulen el servicio de limpieza o la labor de carga y descarga de contenedores.

Por último y en lo que respecta al pago de las labores de limpieza, carga y descarga de contenedores, se considera prudente indicar que aún y a pesar del hecho de que el monto correspondiente al salario mínimo de un Empacador es el mismo que el de un Trabajador no Calificado, categoría salarial que podría abarcar a los trabajadores de limpieza, carga y descarga de contenedores, no se considera procedente indicar que estas labores diversas son remuneradas bajo la categoría salarial del Empacador, ya que se estaría pretendiendo remunerar una labor diversa a la de empaquetar, como si efectivamente la labor que se estuviera realizando es la de un Empacador o sea empaquetar.



Por lo anterior, se recomienda que si en el tanto a estos trabajadores se les va a remunerar una labor de limpieza, carga y descarga de contenedores, la misma se remunere bajo la categoría correspondiente o bien como trabajador no calificado, siendo lo más recomendable consultar con el Departamento de Salarios Mínimos, cual es la categoría que corresponde establecer según las labores que estos trabajadores realicen en la realidad.

De conformidad con todo lo anterior y en aras de dar respuesta de forma concreta a su consulta, debemos de indicar que según la información aportada en la consulta y lo comunicado vía telefónica, se puede concluir que la forma en como se ha empleado el pago del salario a destajo por parte de la Empresa Asociada, atenta en contra del verdadero sentido del pago a destajo y no cumple de forma correcta con lo establecido en nuestro ordenamiento jurídico laboral respecto del tratamiento y la correcta aplicación del salario a destajo.

**Cordialmente,**

**Lic. Roberto Pacheco Muñoz.**  
**Asesor.**

**Licda. Ana Lucia Cordero Ramírez.**  
**Jefe.**

**RPM/lsr.**  
**Ampo4G**