
DAJ-AE-255-2010
20 de diciembre de 2010

Señor
José Pablo Carvajal Cambronero
Jefe Departamento de Salarios
Ministerio de Trabajo
Presente

Estimado señor:

Nos referimos a su oficio DS-365-2010, de fecha 09 de setiembre de 2010, en la que realiza varias consultas relacionadas con aspectos salariales. En resumen, sus consultas se refieren a diversos aspectos relacionados con la forma de pagar el salario: una primera se refiere al tratamiento del salario tratándose de jornadas disminuidas, si existe obligación patronal de pagar las 48 horas aunque se pacte un trabajo por menos horas a la semana. Asimismo, si el pago bisemanal incluye el pago de 12 o 15 días, y si la modalidad de pago quincenal o mensual sigue refiriéndose a la totalidad de días en un mes. De igual manera, consulta si a un trabajador que labora un día completo o menos de las 8 horas en actividad comercial, debe pagársele el proporcional al día de descanso y cuál es el procedimiento para el cálculo. Finalmente, cuál es el tratamiento salarial para establecer el salario diario o por horas, en labores como guarda de seguridad y servicio doméstico, donde en la primera se contrata a una persona para que realice los días libres y en el caso de la segunda para que trabaje por horas, estableciéndose para ambos casos en el Decreto de Salarios un salario mínimo por mes.

Para un mejor abordaje de sus consultas, se brindará la respuesta correspondiente en el mismo orden en que fueron planteadas sus preguntas, tratando de englobar los temas por usted tocados.

1. Obligación patronal de pagar un salario por 48 horas, a pesar de pactarse una jornada disminuida.

El párrafo segundo del artículo 136 del Código de Trabajo establece los límites diarios y semanales de las jornadas de trabajo, indicando que el trabajo diurno no debe exceder las 48 horas semanales y que el trabajo nocturno no debe exceder las 36 horas semanales. El otro límite lo constituye el artículo 138 para la jornada mixta, la cual se verá limitada a 7 horas diarias y 42 semanales. De las referencias normativas indicadas, las

cuales pueden complementarse con las disposiciones de la Constitución Política¹, se concluye sin mayor complicación, que las normas han establecido límites o techos, que se pueden superar excepcional o extraordinariamente.

Siguiendo con la jornada extraordinaria, el artículo 139 del Código de Trabajo señala que *“El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria...”* (El subrayado no corresponde al original). Aunque el artículo en mención se refiere en esencia a la jornada extraordinaria, podemos utilizarlo para ilustrar la procedencia legal de la jornada disminuida y para tenerla como la jornada a la que se sujetarán las partes. En este sentido, si fuera cierta la aseveración de que indistintamente de la cantidad de horas laborales por semana todo patrono debe pagar 48 horas, no tendría sentido que el artículo 139 indicara que es jornada extraordinaria aquella que exceda de la jornada inferior pactada, haciendo referencia de esta forma a las jornadas disminuidas, como límite para considerar a partir de éstas la jornada extraordinaria.

Partiendo entonces de la posibilidad de pactar una jornada inferior a las 48 horas, podríamos establecer como argumento para descartar que exista obligación patronal de pagar más horas de las laboradas efectivamente por el trabajador, el hecho de que el salario corresponde a la prestación de servicios desempeñada en un margen horario determinado, que en muchas ocasiones, se pacta por hora como unidad de tiempo.

En consecuencia, si la limitación horaria es establecida por las partes, hay un evidente impedimento para el legislador o el intérprete, de obligar a los patronos a pagar un salario por horas no laboradas por sus trabajadores. En primer lugar, porque tal interpretación sería injusto para el patrono, que no está obligado a emplear las 48 horas completas a sus trabajadores, tener que pagar las 48 horas; faltando con ello a los principios de justicia social, a la convivencia social y a la buena fe que integran las normas laborales (artículo 1, 15, 17 y 19 del Código de Trabajo). Y, en segundo término, por que representaría un enriquecimiento sin causa del trabajador, donde la remuneración recibida debe responder al trabajo efectivamente realizado.

Todas las afirmaciones anteriores, implican que las partes pueden pactar jornadas de trabajo con un número de horas inferior a los límites indicados por la legislación, pero nunca superior, salvo que se trate de jornada extraordinaria, la cual debe ser temporal, motivada por una circunstancia especial, excepcional y responder a situaciones de emergencia o impostergables de las empresas y, además, la misma, sumada a la ordinaria, no puede exceder de doce horas diarias, excepto en casos de fuerza mayor previstos por Ley y además deberá remunerarse con un cincuenta por ciento más del salario (artículos 139 y 140 del Código de Trabajo).

¹ Ver artículo 58.

Finalmente, no podemos hablar en sentido negativo como lo plantea usted en su consulta, en el caso de un trabajador que labora 45 horas y no las usuales 48 horas semanales. Este trabajador no está perdiendo 3 horas de salario por laborar una jornada disminuida, sino que, simplemente, optó por emplearse en un trabajo que no demanda de él la jornada completa semanal. Es posible que trabajando menos de las 48 horas reciba una remuneración menor que si se empleara las 48 horas, pero esto no significa que sea vea perjudicado; bajo este razonamiento debemos emplear los términos correctos para no confundir a eventuales consultantes, a fin de que no lleven consigo una errónea opinión. El establecimiento de una jornada disminuida, seguramente, es consecuencia del tipo de trabajo o actividad y no de una imposición patronal en perjuicio del trabajador; la obligación del patrono relacionada con la jornada disminuida es velar por cancelar un salario proporcional que no sea inferior al mínimo legal establecido para el período y la ocupación que se trate.

En consecuencia, es criterio reiterado de esta Asesoría Jurídica aceptar la existencia de jornadas disminuidas, con la obligación patronal de remunerar proporcionalmente al trabajador de acuerdo al salario mínimo establecido.

2. Cantidad de días que incluye el salario bisemanal.

Respecto a las formas de pago establecidas en el Código de Trabajo, es conocido que en el artículo 164² se establecen varias formas en que puede pagarse el salario, dentro de las que se destaca, por el tema consultado, las modalidades de pago semanal y mensual.

La **modalidad mensual** es una forma de pago global convenida por el empleador, salvo en el caso de empresas comerciales, donde es obligatoria, que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta 30, aunque se trate de meses de veintiocho o de treinta y un días. El pago se hace efectivo al final del mes, aunque con mucha regularidad se acostumbra hacer un adelanto a mediados de cada mes, lo que ha provocado que se hable también de pago quincenal, con las mismas características del pago mensual.

Esta misma situación priva para la **actividad comercial**, ya que de acuerdo con el artículo 152 del Código de Trabajo, el día de descanso es de pago obligatorio en comercio, por lo que se asimila a la modalidad de pago mensual.

El **pago semanal** se caracteriza por la remuneración únicamente de los días efectivamente laborados, lo que excluye, por definición, los días de descanso semanal y feriados de pago no obligatorio. Por esta razón, el pago se hace efectivo, por lo general, los días viernes o sábados de cada semana.

² “**Artículo 164.-** El salario puede pagarse por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día u hora); por pieza, por tarea o a destajo; en dinero; en dinero y especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.”

Aunque menos utilizado y al igual que la forma de pago descrita líneas atrás, **el pago por hora** se caracteriza por la remuneración del tiempo efectivamente laborado, por ende, el pago debe hacerse efectivo al finalizar el día.

Ahora bien, esta Asesoría Jurídica reconsidera criterios anteriores sobre la cantidad de días a remunerar en la forma de pago bisemanal, ya que la posición imperante había sido asimilar el pago bisemanal al pago mensual (pago de los treinta días que comprende el mes), indistintamente de la actividad que se tratase. Jurisprudencialmente³, se ha establecido que aplicándose el pago bisemanal en una empresa, el mismo puede revestir dos formas distintas: a) cuando el patrono voluntariamente establece el pago mensual, se podrá aplicar, siempre que se paguen todos los días de la semana o bisemana que se trate, sin excluir los días de descanso y feriados (entiéndase catorce días), y b) si se trata de industria, agricultura y servicios en que se pagan los días efectivamente laborados, el pago bisemanal incluirá sólo los días efectivamente laborados (entiéndase doce días).

Esto implica también que la forma de pago bisemanal nunca puede incluir la remuneración de quince (15) días, como lo consulta su persona, dado que no corresponde a la cantidad de días que tiene una bisemana, además de que no podría pretenderse que un patrono remunere más días de los que realmente tiene un período.

En conclusión, de conformidad con el cambio de la jurisprudencia judicial, la cantidad de días a remunerar en la forma de pago bisemanal, dependerá de si un patrono paga por mes y de si se trata de actividad comercial o no. Bajo esta lógica, la bisemana deberá incluir el pago de catorce (14) días si la modalidad de pago en la empresa fuere mensual o si se trata de actividad comercial y doce (12) días en los demás casos.

3. Obligación de pagar el proporcional del día de descanso, en jornadas de trabajo de un día en actividad comercial. Procedimiento de cálculo.

En cuanto al descanso semanal, el artículo 152 del Código de Trabajo establece lo siguiente:

“Artículo 152.- Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo, que sólo será con goce del salario correspondiente si se tratase de

³ Ver Resoluciones 2007-872, de las 11:45 horas, del 14 de noviembre de 2007; 2007-873, 11:50 horas, del 14 de noviembre de 2007; 2007-874, de las 11:55 horas, del 14 de noviembre de 2007; 2007-904, de las 9:45 horas, del 23 de noviembre de 2007; 2007-915, de las 10:45 horas, del 23 de noviembre de 2007; y 2007-917, de las 10:50 horas, del 23 de noviembre de 2007, todas de la Sala Segunda.

personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado.

El patrono que no otorgue el día de descanso incurrirá en las sanciones legales y en la obligación de satisfacer a sus trabajadores, por esa jornada, el doble del salario que ordinariamente les pague.

No obstante, se permitirá trabajar, por convenio de las partes, durante el día de descanso semanal, si las labores no son pesadas, insalubres o peligrosas y se ejecutan al servicio de explotaciones agrícolas o ganaderas, de empresas industriales que exijan continuidad en el trabajo por la índole de las necesidades que satisfacen, o de actividades de evidente interés público o social. En el primer caso, la remuneración será la establecida para la jornada extraordinaria en el párrafo primero del artículo 139; en los demás casos, será la establecida en el aparte segundo del presente artículo.

Cuando se trate de aquellas labores comprendidas en el último caso del párrafo anterior, y el trabajador no conviniere en prestar sus servicios durante los días de descanso, el patrono podrá gestionar ante el Ministerio de Trabajo autorización para otorgar los descansos en forma acumulativa mensual. El Ministerio, previa audiencia a los trabajadores interesados por un término que nunca será menor de tres días, en cada caso y en resolución razonada, concederá o denegará la autorización solicitada.”

Todo trabajador tiene derecho a disfrutar de un día de descanso absoluto después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo. Según interpretación realizada por la Sala Constitucional en el voto 10842-2001, de las 14:53 horas, del 24 de octubre de 2001, la frase “*después de cada semana o de cada seis días de trabajo continuo*” debe entenderse en el sentido de que la norma regula dos situaciones diferentes y no dos opciones o alternativas para otorgar el descanso, de modo que cuando la norma habla de “semana”, lo hace para no dejar desprotegidos a aquellos trabajadores que realizan funciones discontinuas, o que no laboran todos los días de la semana, o bien, que realizan labores a destajo, situaciones que por su naturaleza especial, ameritan un trato diferente por parte del legislador.

El otro elemento de importancia que se desprende de este numeral, es el ámbito remunerativo. En tal sentido, señala que sólo será con goce del salario si se tratare de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado. A esto debemos agregar, que dependiendo de la forma de pago, también deberá remunerarse el día de descanso; en este supuesto se encuentran los trabajadores que devenguen su salario por mes o quincena.

Un ejemplo concreto resuelto por la Sala Segunda, que nos ayudará a comprender aun más cuándo un patrono debe remunerar el día de descanso, lo provee la Resolución 2010-184, de las 10 horas, del 5 de febrero de 2010. En este voto, en lo que nos interesa, la Sala dispone que una empresa hotelera está obligada a otorgar el descanso semanal con

goce de salario, ya que su actividad se enmarca dentro de la actividad comercial. Al respecto indicó lo siguiente:

“En ese sentido, debe tomarse en consideración el hecho no controvertido de que las partes acordaron el pago del salario por hora laborada y no consta que hubieran estipulado la cancelación del día de descanso. De ahí que la actora solo tendría derecho al pago de ese extremo en caso de considerarse que trabajó en un establecimiento comercial.”

Este importante voto de la Sala Segunda, que de paso reafirma la naturaleza comercial de la actividad hotelera, nos muestra que, cuando se logre demostrar que el salario semanal no cubre el día de descanso, existe la obligación ineludible de un patrono de pagarlo. En la resolución de ese caso, se acreditó de parte de la trabajadora demandante que el salario semanal devengado cubría las horas efectivamente laboradas, pero no el día de descanso semanal. Lo apuntado tiene enorme trascendencia en jornadas reducidas, donde no se labora la totalidad de horas máxima permitida, por lo que a trabajadores que se encuentren en estos supuestos, en aplicación directa también del voto 2001-10842 citado párrafos atrás, les el pago en la proporción que corresponda del día de descanso. Aunado a lo anterior, el voto de la Sala Segunda no desestima el pago del descanso semanal a que el salario por hora supere el mínimo de ley, con lo cual se reafirma el principio en materia laboral de que las partes pueden pactar por encima de los mínimos legales establecidos.

En este sentido, a efectos de determinar si el pago del descanso semanal está o no cubierto en el salario semanal del trabajador, debemos determinar, primeramente, si el pago del salario es por hora (o día) o si engloba la totalidad de los días de la semana. Si se trata del segundo supuesto, lo único que debe hacer el operador del derecho es tomar el salario semanal y dividirlo entre 7, y verificar que el promedio diario sea igual o superior al mínimo establecido para el período. Pero si el salario se pacta por hora laborada o día laborado (como es planteado en su consulta), sin incluir el sétimo día o su proporcional, no interesa si el salario diario resultante supera el mínimo legal establecido, pues sabemos que las partes pueden pactar por encima de los mínimos legales, lo que en consecuencia obligaría al patronal a cancelar el descanso semanal (proporcional) tomando en consideración el salario que le paga al trabajador o trabajadores.

Atendiendo su consulta, según la interpretación brindada por la Sala Constitucional y por la Sala Segunda, el día de descanso en actividades comerciales se paga indistintamente se laboren o no todos los días de la semana. En este último supuesto, el día de descanso se pagará proporcionalmente a las horas laboradas durante la semana: la regla es que por cada cuarenta y ocho (48) horas de trabajo efectivo se paguen ocho (8) horas correspondientes al día de descanso. Si un trabajador labora sólo ocho (8) horas por semana (entiéndase un día a la semana), la proporción correspondiente a su día libre es de 1,33 horas. La operación matemática a emplear es dividir la cantidad de horas laboradas entre

seis ($8 / 6 = 1,33$)⁴. Esta proporción más las horas laboradas efectivamente darán el total de horas a remunerar por la jornada semanal incluyendo la proporción del día descanso, que en este caso es de 9,33 horas a remunerar.

Para mejor comprensión del procedimiento a emplear para calcular la proporción correspondiente al día de descanso, en una jornada de trabajo reducida en actividad comercial, utilizaremos el salario mínimo por día establecido en el Decreto de Salarios Mínimos para un dependiente. El salario mínimo para el segundo semestre del año en curso es de ₡7.832,71 (siete mil ochocientos treinta y dos colones con setenta y un céntimos) por día. Para determinar el pago del día de descanso, se divide el salario devengado entre 6 ($₡7.832,71 / 6 = ₡1.305,45$) y así obtendremos el resultado del proporcional. En este caso, el salario por las ocho horas más el proporcional del día de descanso nos da un total de ₡9.138,16 (nueve mil ochocientos treinta y ocho colones con dieciséis céntimos).

4. Tratamiento salarial para jornadas de trabajo de un día por semana (oficiales de seguridad que sólo hacen días de descanso de sus compañeros) o por horas (en servicio doméstico), en caso de ocupaciones cuyo salario está fijado por mes en el Decreto de Salarios Mínimos.

El salario fijado para los oficiales de seguridad y para los servidores(as) domésticos(as) según el Decreto de Salarios Mínimos es por mes, de manera que toda base de cálculo se hará sobre 30 días. Bajo esta premisa, el tratamiento para determinar el día de descanso proporcional es el detallado en el aparte anterior, para lo cual son válidas todas las consideraciones ahí expuestas, ya que como en actividad comercial, cuando el salario es pagado por mes, se entiende que se remuneran todos los días de la semana, aunque exista una jornada disminuida. No obstante, aunque aceptamos que este criterio es con base en el Decreto de Salarios Mínimos, aprovechamos la oportunidad que se nos presenta con su consulta, para expresar nuestra posición sobre la forma en que se fijan algunos salarios en nuestro sistema, particularmente de aquellas ocupaciones desarrolladas en actividades no comerciales, a las cuales se ha establecido un salario mensual.

La definición de la modalidad de pago del salario establecida por el Consejo Nacional de Salarios para algunas ocupaciones, debe ser motivo de reflexión y análisis más profundo, pues las consecuencias prácticas de una errónea o imprecisa fijación, puede traer confusión y la instauración de injusticias en el ámbito remunerativo en las relaciones laborales. Tradicionalmente, se ha entendido que para ocupaciones dentro de los sectores construcción, agricultura, industria, transporte y servicios, la modalidad de pago utilizada es la semanal (sin incluir el día de descanso), con la diferencia de que en actividades comerciales el pago por semana incluye el descanso semanal. Esto puede tener su origen en

⁴ También puede emplearse esta fórmula (regla de tres): $8 * 8 / 48 = 1,33$; el resultado será el mismo.

cambios en las fijaciones salariales, que han confundido o mezclado actividades comerciales con actividades no comerciales, puesto que al fijar salarios mensuales en ocupaciones relacionadas con el sector servicios, están obligando al patrono a incluir el día de descanso dentro del salario. Una sugerencia es que el Consejo de Salarios vele porque al menos en los puestos que derivan de actividad comercial, el salario diario fijado refleje o incluya el proporcional del día de descanso.

Las interpretaciones sobre el salario a recibir en ocupaciones (en actividades distinta a la comercial) con fijación salarial mensual, que en la práctica cotidiana son remuneradas por semana o por día efectivamente laborado, constituye uno de las aristas a dilucidar y que procedemos a comentar. En un supuesto como éste, se coloca el oficial de seguridad que recibe su salario semanalmente (por laborar seis días a la semana), para el cual surgiría la siguiente interrogante: ¿Cuál es el salario mínimo a recibir por esos seis días de labor: **1)** tomar el monto fijado por el Decreto de Salarios Mínimos, dividiendo el salario mensual fijado entre veintiséis (26) y luego multiplicando por seis (6), o **2)** debe determinarse de manera proporcional, por los días efectivamente laborados, es decir, dividiendo entre treinta (30) y luego multiplicando por seis (6)? El Decreto Ejecutivo N° 36073-MTSS, del 24 de junio de 2010, en su artículo 7, señala que *“Los salarios determinados en forma mensual en este Decreto, indican que es el monto total que debe ganar el trabajador, y si se paga por semana, siempre que la actividad no sea comercial, el salario mensual debe dividirse entre 26 y multiplicarse por los días efectivamente laborados.”*, con lo cual estaría aceptando que es el primer supuesto el que debe aplicarse.

En el primer caso, si se toma como base el salario mensual decretado -¢231.270,86-, y se concluye que éste es el monto a recibir por el guarda aunque el pago sea semanal (labor efectiva durante 26 días), en la práctica el trabajo diario desempeñado sufre un incremento salarial, respecto al que ganaría si se le remunera por mes, como veremos a continuación:

Ejemplo uno

1) $\text{¢}231.270,86 / 30 = \underline{\text{¢}7.709,02}$ por día en pago mensual

2) $\text{¢}231.270,86 / 26 = \underline{\text{¢}8.895,03}$ por día en pago semanal

En el segundo caso o supuesto, utilizando el salario mensual decretado para fijar el salario proporcional por los días efectivamente laborados, en un trabajo donde la remuneración es semanal y no es actividad comercial, resulta que no se consideran los días de descanso, bajando el salario en 4 días por mes, como se demuestra en la siguiente operación:

Ejemplo dos

1) $\text{¢}231.270,86 / 30 = \text{¢}7.709,02$ por día en pago mensual

2) $\text{¢}7709,02 * 26 = \text{¢}200.434,75$ salario proporcional

Cuando se concluye que el monto mensual a pagar es el mismo, indistintamente de la modalidad de pago empleada (Ejemplo uno), estaríamos obligando a un patrono a remunerar el día de descanso cuando el pago es semanal, lo cual representaría una imposición no establecida por la legislación laboral, donde sólo es aplicable dicha remuneración a las ocupaciones desempeñadas en actividades comerciales. Contrariamente, si concluyéramos que por la modalidad de pago semanal deben pagarse sólo los días trabajados, siempre teniendo como base el salario mensual fijado en el Decreto de Salarios Mínimos (Ejemplo dos), el patrono estaría cancelando de conformidad con el artículo 152 del Código de Trabajo, con lo que el trabajador no recibiría el pago del descanso semanal, ya que no se trata de actividad comercial. Esta Asesoría Jurídica concluye que el aparte dos del ejemplo dos, contiene el procedimiento o fórmula (distinto al contenido en el artículo 7 del Decreto Ejecutivo 36073-MTSS) que se apega a la norma del artículo 152 del Código de Trabajo, pues en el salario semanal en servicios el patrono no está obligado a pagar el día de descanso.

Es evidente que, dependiendo de la interpretación, puede resultar beneficiado uno u otro sujeto, lo cual no debe permitirse en el marco de las relaciones obrero patronales; es decir, no debe imperar la posición de la parte que tenga más recursos para imponerse sobre la otra, normalmente representada por el trabajador. La interpretación de las normas laborales no debe quedar al arbitrio de las partes en el tanto no las perjudique, sino que debe responder a la lógica que inspirara toda la legislación, a fin de que sea coherente. Sabemos que la labor interpretativa de las normas laborales debe tomar en cuenta, fundamentalmente, el interés de los trabajadores, pero de seguido se menciona a la convivencia social (artículo 17 del Código de Trabajo). No creemos que se trate de opciones excluyentes, sino más bien, de criterios interrelacionados, pues ¿Qué se consigue interpretando favorablemente una norma para un trabajador o grupo de trabajadores, si la convivencia social se afecta gravemente; o cuál es el beneficio si la aplicación de una norma laboral es buena para la colectividad, pero gravosa –injustamente- para uno o varios trabajadores? Al margen de la contención que pueda surgir por la diferencia de intereses de las partes, lo cual justifica la existencia de las instancias de justicia administrativa y judicial, los intérpretes y operadores del Derecho Laboral deben procurar, además, que sus opiniones y criterios se amparen en la normativa existente (artículo 15), en los principios de justicia social (artículo 1), en la buena fe y equidad (artículo 19) y en las demás fuentes de derecho que informan nuestra materia (artículo 15).

En consideración a las reglas antes citadas para interpretar la norma laboral, resulta de análisis que el Consejo Nacional de Salarios fije salarios mensuales para ocupaciones que, en tesis de principio, no reciben ese tratamiento en el Código de Trabajo. El numeral 152 del Código señala que el día de descanso se remunerará tratándose de personas que prestan sus servicios en establecimientos comerciales, o cuando, en los demás casos, así se hubiere estipulado. Esta segunda frase, “cuando así se hubiere estipulado” se refiere a las contraprestaciones fijadas libremente por las partes, entiéndase a las establecidas en el contrato de trabajo (o contrato realidad). Establecer contractualmente salarios semanales pagando además el día de descanso, representa una ventaja o mayor beneficio para el trabajador, como puede serlo también que se pague por encima del salario mínimo, que se fijen jornadas disminuidas, que se paguen remuneraciones adicionales, o cualquier otra que quieran fijar. Es reiterado en el Código de Trabajo la utilización de frases en su articulado que denotan la primacía del acuerdo de partes: (ver artículo 139 respecto de la jornada ordinaria disminuida y extraordinaria, artículo 147 sobre los feriados y días de descanso, artículo 163 respecto de la fijación salarial entre partes, artículo 191 sobre ventajas superiores para el trabajador). Por lo que, dentro de una armónica apreciación del artículo 152, la frase “cuando así se hubiere estipulado”, debemos entenderla en el sentido que son las partes a través de los mecanismos legales existentes, quienes pueden fijar la remuneración del día de descanso en actividades no comerciales.

Lo anterior nos lleva a preguntar: ¿Tiene potestad el Consejo Nacional de Salarios para definir ventajas salariales superiores a las legalmente establecidas, mismas que luego se implementarán vía Decreto Ejecutivo? Véase que el artículo 178 del Código de Trabajo inicia con la frase “*Los salarios mínimos que se fijen conforme a la ley...*”, lo cual revela la subordinación del Decreto de Salarios Mínimos a la ley, en este caso, al Código de Trabajo. La fijación salarial debe respetar los parámetros definidos por la legislación ordinaria, no pudiendo variar su contenido, ni mucho menos sus alcances o límites; con lo cual, pareciera existir una especie de reserva legal sobre la fijación de esos parámetros, misma que sólo se puede variar, en el tanto se haya estipulado por acuerdo de partes y que favorezca al trabajador.

Ponemos en conocimiento de su persona todas estas observaciones, comentarios e ideas, a efectos de que, como Jefe del Departamento de Salarios y Secretario del Consejo Nacional de Salarios, se pueda analizar la viabilidad jurídica y económica de mantener o no los criterios sostenidos e implementados por ese cuerpo colegiado, respecto a salarios mensuales en ciertas ocupaciones. No debe entenderse el criterio aquí esgrimido como una imposición de esta Asesoría Jurídica para reformar la estructura ocupacional y salarial descrita en los Decretos de Salarios, pues estaríamos invadiendo una competencia propia de ese Consejo. Únicamente llamamos la atención de algunos problemas en la aplicabilidad de los montos salariales en algunas ocupaciones, cuya trascendencia puede ser más allá de una simple controversia de opiniones. Desde el momento en que surgen diferencias económicas, que inciden en el patrimonio de unos y otros y, eventualmente, en la armonía y

buena marcha de una relación laboral, el Ministerio de Trabajo y sus dependencias adscritas, deberán poner en marcha las medidas necesarias para aclarar el panorama.

De usted con toda consideración,

Lic. Kenneth Cascante Mora
Asesor

Licda. Ana Lucía Cordero Ramírez
Jefa a.i.

KCM/lsr
Ampo