

SALARIO A DESTAJO: SUS ALCANCES EN EL ORDENAMIENTO COSTARRICENSE

M.Sc. Mariano Jiménez Zeledón *

RESUMEN

El salario a destajo es un salario incentivado por labor o tarea al cual no se le deberían aplicar las reglas de pago por unidad de tiempo, salvo cuando este supuesto se utilice como una garantía de los derechos de las personas trabajadoras. En consecuencia, resulta posible pagar el salario a destajo incentivado, incluyendo tiempo extraordinario, cuando el pago respectivo sea superior al salario mínimo más tiempo extraordinario.

Palabras clave: *Salario a destajo, tipos de salario, tipos de destajo, salario por unidad de tiempo, salario mínimo, jornadas de trabajo.*

ABSTRACT

The piecework is an incentive wage for a special labor, piece or task to which the rules of payment per unit of time must not apply, except when this assumption is used as a guarantee of the worker's rights. Consequently, it is possible to pay the incentivized piecework, including overtime, when the respective payment is higher than the minimum wage plus overtime.

Keywords: *Piecework salary, salary types, piecework types, salary per unit of time, minimum wage, workdays.*

Recibido 28 de abril de 2020

Aprobado 12 agosto 2020

* *Profesor catedrático de la Facultad de Derecho, Universidad de Costa Rica. Máster en Derecho Empresarial y en Derecho Tributario. Máster en Administración de Empresas con énfasis en mercadeo y en mejoramiento de la calidad y productividad. Máster en Derecho de la Unión Europea. Licenciado en Derecho y en Ciencias Políticas. Bachiller en Literatura Inglesa. mjimenez@corbana.co.cr*

I. Introducción

El Código de Trabajo de Costa Rica establece en el artículo 164 que se podrá pagar el salario por unidad de tiempo (mes, quincena, semana, día, hora) o por pieza, por tarea o a destajo, sin que exista ningún otro tipo de regulación adicional en relación con el segundo.

El salario por unidad de tiempo “es la forma de pago más generalizada y más fácil de calcular”¹, mientras que sin duda existe desconocimiento sobre el trabajo a destajo, particularmente, cuando la mayoría de operadores del derecho es retribuido con el primero (jueces, juezas, personas funcionarias de los ministerios, entre otros). Mientras, por otro lado, el trabajo a destajo es poco conocido y se utiliza en actividades donde la medición de la productividad es fundamental para la competitividad de las industrias.

En este artículo, se realizará un análisis de las normas jurídicas positivas, criterios del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, fallos judiciales y de la doctrina, para encontrar el sentido de ambos tipos de remuneración y resolver el siguiente problema jurídico: ¿Deben pagarse horas extraordinarias cuando se ha pactado el pago por salario a destajo?

II. El salario y sus formas

El artículo 164 del Código de Trabajo establece:

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 en especie; y por participación en las utilidades, ventas o cobros que haga el patrono.

El artículo anterior dispone una distinción entre cómo se deben pagar los salarios o remuneraciones -elemento objetivo- y cómo se deben calcular para efectos del pago -elemento cuantitativo-.

En cuanto al elemento objetivo, es claro que debe realizarse el pago en dinero – contrario a las prestaciones por servicios en la Edad Media-² y como complemento mediante un salario en especie.

En cuanto al elemento cuantitativo, existen tres formas para calcularlo:

- a) Por unidad de tiempo, en la cual existen varias posibilidades que comprenden desde la hora hasta el pago mensual.
- b) Por pieza, por tarea o a destajo que es pago variable y depende del rendimiento o productividad de la persona trabajadora. Este se ha caracterizado como “un tipo especial de salario computable “por resultado”, porque el resultado que se toma en cuenta indica un “rendimiento” (una cantidad de producción: tantas unidades de un producto, tantos metros, tantos kilos)”³.
- c) Por participación en las utilidades, ventas o cobros: el primero cuando la empresa

1 Lupo Hernández Rueda. (1979). “El salario”. *Estudios sobre derecho individual del trabajo. En homenaje al Prof. Mario L. Devali*. Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L., p. 425.

2 “La propiedad agrícola estaba controlada privadamente por una clase de señores feudales, que extraían un plusproducto del campesinado por medio de relaciones de compulsión político-legales. Esta coerción extraeconómica, que tomaba la forma de prestaciones de trabajo, rentas en especie u obligaciones consuetudinarias del campesino hacia el señor, se ejercía tanto en la reserva señorial, vinculada directamente a la persona del señor, como en las tenencias o parcelas cultivadas por el campesino”. Perry Anderson. (1995). *Transiciones de la antigüedad al feudalismo*. Novena edición. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S. A., p. 147.

3 Justo López citado por Felipe L. Pereira Morales. (1986). *Enciclopedia Jurídica Omeba. Tomo XXVI, Buenos Aires: Editorial Driskill, S. A., p. 277.*

comparte parte de sus ganancias con las personas trabajadoras con una especie de bono que se paga cada cierto tiempo, usualmente a final de año, y funciona como un catorceavo salario y la participación en cobros y ventas más propio de los agentes y comisionistas.

La modalidad de pago para calcular la cuantía del salario de los puntos a y b son incompatibles entre sí, mientras que los del punto c, particularmente, la participación en las utilidades se puede combinar con el pago por unidad de tiempo y con el pago a destajo.

Existen normas comunes a todas las formas de cálculo de la cuantía, por ejemplo, por una cuestión de buena fe⁴, en todos los casos, conforme al Código de Trabajo, artículo 71, inciso b), los trabajadores deben ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados, en la forma tiempo, lugar y convenidos.

Otra norma aplicable a todas las formas de remuneración se encuentra en el artículo 177 y siguientes en relación con el salario mínimo, así como la norma del artículo 139 que regula las jornadas máximas, ambas disposiciones del Código de Trabajo, las cuales además derivan de los artículos 57 y 58 respectivamente de la Constitución Política de Costa Rica.

III. Caracterización del pago por unidad de tiempo y el salario a destajo

La doctrina define ampliamente el concepto de salario por unidad de tiempo y el destajo como sigue:

SALARIO A DESTAJO. Sistema de remuneración laboral que ajusta la retribución directa con el rendimiento del trabajador. El salario no es fijo, sino que varía según el esfuerzo que el trabajador realiza y el resultado que obtiene. Es un salario variable, ya que se modifica, aumentando o disminuyendo de acuerdo con la cantidad de piezas producidas por el trabajador en un tiempo dado. Cada pieza terminada se abona con una retribución fija; y la cantidad de unidades producidas durante la jornada, multiplicadas por esa base remuneratoria, dará el salario de cada día⁵.

Las dos formas principales del salario en el mundo capitalista son el salario por unidad de tiempo y el salario por unidad de obra, llamado este segundo en el lenguaje corriente: salario a destajo.

El salario por unidad de tiempo es aquel en el que la retribución se mide en función del número de horas durante el cual -formamos la definición de acuerdo con la jornada del art. 58- el trabajador está a disposición del patrono para prestar su trabajo. En contraste con este principio, el salario por unidad de obra es aquel en el que la retribución se mide en función de los resultados del trabajo que preste el trabajador⁶.

Se trata de salarios por medida, por pieza o por destajo. Se fija cantidad salarial para la obra, el metro de tela elaborada, la

4 "En realidad, si se cree que hay obligación de rendir en el trabajo es porque se parte del supuesto de que el trabajador debe cumplir su contrato de buena fe, y entre las exigencias de ella se encuentra la de poner el empeño normal en el cumplimiento de la tarea encomendada". Américo Plá Rodríguez. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma, pp. 305-306.

5 Guillermo Cabanellas. (1979). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Tomo VI, catorceava edición. Buenos Aires: Editorial Heliasta, S.R.L., p. 15.

6 Mario De la Cueva. (1996). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Tomo I, decimocuarta edición. México, D. F.: Editorial Porrúa, S. A., p. 305.

*confección del par de medias, la colocación de un número determinado de ladrillos en una construcción, la recolección de determinada cantidad de frutos, etc. En la medida en que el trabajador logre dentro de una jornada de trabajo producir o realizar determinadas obras obtendrá el salario correspondiente*⁷.

*Salario calculado en proporción al trabajo producido por el asalariado, o en razón del número de artículos que ha confeccionado*⁸.

Con base en las definiciones anteriores, se puede concluir que el salario por unidad de tiempo es fijo, y su valoración depende de la cantidad de prestaciones ejecutadas, como un todo, en un periodo de tiempo determinado, mientras que el salario a destajo es variable y depende de prestaciones específicas, las cuales en su conjunto determinan una cantidad.

A pesar de las diferencias de cada modalidad de pago señaladas, existe un sustrato común a ambas modalidades de pago, el elemento material del hecho objetivo, es decir, el trabajo:

No debe olvidarse que en ambos modos, en tal perspectiva, lo que se retribuye resulta ser, al fin y a la postre, “cantidad de trabajo”, medida en el primer caso sólo por el tiempo de prestación con abstracción del resultado o concreción logrados, en tanto que en el segundo -a destajo- esa cantidad

se mide por sus resultados, como la medida que es normalmente necesaria para conseguirlo⁹.

IV. Distinción del pago por unidad de tiempo y el salario a destajo

Desde un punto estructural de ambos tipos de pago, se da una distinción entre el salario que se paga por unidad de tiempo y el salario que se paga por tarea o a destajo, por lo que se trata de dos formas de pago que difieren entre sí.

Desde el siglo XIX, la dogmática jurídica ya distinguía entre ambas formas de salario, a propósito de la definición de jornal:

El estipendio que gana el trabajador en un día entero por su trabajo. *A jornal* es un modo adverbial con que se explica el ajuste que se hace de alguna obra pagando por los días que el trabajador emplea en ella, en contraposición de cuando se ajusta á destajo, ó sea por un tanto ó una cantidad alzada^{10 11}.

La doctrina no solo ha definido y caracterizado ambas modalidades de pago, sino también ha reconocido que tienen una oposición jurídica¹² opuesta:

El salario por unidad de tiempo [...] Se basa en una unidad de tiempo (la hora, el día, la semana, el mes), referida a la jornada de trabajo normal convenida, o establecida por la ley. Esta forma de retribución se contrapone al salario por unidad de

7 *Guillermo Camacho Henríquez citado por Hernández Rueda, op. cit., pp. 425-426.*

8 *Henri Capitant. (1986). Vocabulario jurídico. Buenos Aires: Ediciones Depalma, p. 499.*

9 *Pereira Morales, op. cit., p. 279.*

10 *Joaquín Escribe. (1870). Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia. París: Librería de Garnier Hermanos, p. 964.*

11 *“Se les denomina “jornalizados” a los trabajadores de pago diario, “para contraponerlos a los llamados mensualizados o remunerados por mes calendario o aniversario”. Pereira Morales, op. cit., p. 277.*

12 *No es una oposición natural, pues el mundo jurídico es creado por el hombre, por lo que no existen objetos por naturaleza y no es dialéctica, pues no existe una síntesis posible.*

obra, o salario a destajo, de resultado, por labor rendida¹³.

En la retribución por unidad de obra, se toma como base de la remuneración del trabajador su rendimiento, el resultado de la labor realizada. En este sistema de pago se hace en principio abstracción del tiempo invertido en la ejecución del trabajo. El salario no es fijo sino variable, dependiendo de la producción, de la obra ejecutada, del rendimiento del trabajador¹⁴.

En esa línea de pensamiento, la Dirección Jurídica del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social ha señalado:

A diferencia de la anterior forma de pago, el salario “a destajo” es una modalidad de pago, que no guarda relación con la duración de su ejecución, sino que se refiere al producto o resultado de una operación determinada [...]”¹⁵.

V. Tipos de destajo

El destajo podría asumir diferentes tipos o formas:

1. El destajo puro donde el pago se basa exclusivamente en el rendimiento de la persona trabajadora sin ninguna otra consideración.
2. El destajo mixto, el cual asume dos subtipos:

- a) El destajo mixto propio que combina el rendimiento obtenido por la persona trabajadora con la participación en utilidades o bonos extra.
- b) El destajo mixto impropio que combina el rendimiento obtenido por la persona trabajadora con una unidad de tiempo, “como el salario por tarea, en cuya base se computa cierta unidad de tiempo y una pieza base; consecuentemente el trabajador debe ejecutar cierta tarea, o cantidad de obra, en determinado tiempo o jornada legal o convenida”.¹⁶ No obstante, esta forma de remuneración al combinar tareas con unidad de tiempo es un supuesto teórico, y si existe alguna situación real, deberían aplicarse las reglas de pago por unidad de tiempo, pues de otra forma se generaría un abuso -presión- sobre la persona trabajadora. En consecuencia, la única forma de destajo mixto impropia que resulta posible deviene por la existencia de una garantía constitucional y legal de pago de salario mínimo frente a cualquier forma de remuneración.

De esta forma, cuando el salario a destajo utiliza como base el salario mínimo, implica que no se está frente a una forma pura:

Nos interesa destacar que en nuestro medio jurídico, establecido generalmente en materia de remuneraciones del trabajo, sobre la determinación de un mínimo inderogable por convención de las partes [...]”¹⁷.

¹³ Hernández Rueda, *op. cit.*, p. 425.

¹⁴ *Ibid*, p. 425.

¹⁵ Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. *Oficio n.º DAJ-AER-OFP-131-2019* del 14 de mayo de 2019, p. 9.

¹⁶ Pereira Morales, *op. cit.*, pp. 426-427.

¹⁷ Pereira Morales, *op. cit.*, p. 279.

VI. Riesgo

El salario a destajo se manifiesta materialmente cuando la persona trabajadora ejecuta una tarea o pieza determinada. Por lo tanto, el salario se encuentra en función del rendimiento. Si no hay trabajo no habría pago, pues no depende del transcurso del tiempo –salvo el salario mínimo– sino del desarrollo de una determinada actividad.

El Código de Trabajo, artículo 69, inciso g, establece:

Pagar al trabajador el salario correspondiente al tiempo que éste pierda cuando se vea imposibilitado para trabajar por culpa del patrono [...]

En el pago por unidad de tiempo, no hay problema jurídico, pues se trata de un pago fijo. Pero en el caso del trabajo a destajo, este es variable.

El autor Felipe Pereira da como solución que “en tales casos tiene derecho a la remuneración íntegra:

Y ejemplificando sobre esto refieren que el trabajador a destajo no responde, verbigracia, por una prestación inferior, si ésta es consecuencia de una insuficiente asignación de trabajo por parte del empleador o de instrucciones equivocadas de éste. En tales casos tiene derecho a la remuneración íntegra¹⁸.

VII. Criterios de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia

La Sala Segunda ha intervenido en dos casos donde ha adoptado la resolución 1454-2013 del

18 de diciembre de 2013 y la 1239-2016 del 16 de noviembre de 2016, ambas relacionadas con trabajos de estiba en el puerto de Caldera y en el puerto de Moín.

En el primer caso, la Sala en el análisis de fondo determinó que “en la ejecución de cualquier trabajo, debe igualmente respetarse el límite diario de horas que puede laborar un trabajador, según la naturaleza de las funciones que desempeñe y las condiciones laborales”¹⁹, lo cual es sin duda una garantía que otorga el ordenamiento jurídico.

En cuanto a las horas extra reclamadas por el trabajador, estas se le concedieron, dado que el actor presentó el argumento de que aquellas estaban incluidas en el pago recibido a destajo, lo cual expuso ante la Sala Segunda, no en forma previa, sino en un momento procesal inoportuno y sin probarlo. Por otro lado, el actor argumentó el artículo 143 del Código de Trabajo, pero no es de recibo en el análisis de estos temas, pues no se está frente a trabajadores de confianza.

En el segundo caso, la Sala Segunda resolvió lo siguiente:

En todo caso, debe tenerse presente que cuando se pagaba sólo a destajo, no se advierte una retribución diferenciada respecto del trabajo realizado en jornada ordinaria y el llevado a cabo en jornada extraordinaria. Desde esa perspectiva es claro que se retribuyó como si todo el trabajo se hiciera en jornada ordinaria, por lo que evidentemente se quedó adeudando un cincuenta por ciento adicional a que se tiene derecho por trabajo en jornada extraordinaria²⁰.

¹⁸ Pereira Morales, *op. cit.*, p. 279.

¹⁹ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución n.º 1454-2013 del 18 de diciembre de 2013.

²⁰ Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución n.º 1239-2016 del 16 de noviembre de 2016.

En este caso, el actor utilizaba en forma impropia el pago a destajo junto el pago por unidad de tiempo, evidentemente, la utilización de este tipo de combinación solo puede ir en contra del trabajador. En este caso igual, el actor argumentó que en el pago a destajo se pagaba un salario superior al mínimo, pero en el proceso “no aportó ninguna probanza”.

En el más reciente caso, la Sala Segunda no reconoció el pago de horas extraordinarias, pues el trabajador no las había trabajado en forma efectiva:

Así las cosas, aunque el sistema de pago a destajo no necesariamente es excluyente del reconocimiento por jornada extraordinaria, en el caso bajo análisis las horas reclamadas como extraordinarias no pueden concebirse como tiempo efectivo de trabajo²¹.

En general, la Sala Segunda ha sostenido, en los casos que ha revisado, que aun frente al salario a destajo, procede el pago de horas extra, pero no ha tenido oportunidad de revisar un caso donde se demuestre que se ha pagado un salario incentivado por encima del mínimo legal.

Con mayor conocimiento de la realidad económica de los sectores productivos que utilizan el salario a destajo, el Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de la Zona Atlántica estableció con mayor precisión en relación con este tema lo siguiente:

No comparte esta Cámara de apelación los argumentos de disconformidad, referente a que el trabajador cómputo una jornada extra, toda vez que la forma contractual que se le aplicó al actor, no fue por unidad de tiempo, sino a destajo según se indicó supra.

Sobre las formas de pago del salario se tiene las siguientes de conformidad con lo que establece el artículo 164 párrafo segundo del Código de Trabajo, las cuales estatuyen que el salario puede pagarse de dos formas: 1- Por unidad de tiempo, 2, por pieza, tarea, o a destajo.

El salario por unidad de tiempo, consiste en el pago en función del tiempo o duración del trabajo desplegado, no de la obra realizada, de esta forma “ Únicamente, pues, se tienen en cuenta la unidad temporal tomada como punto de referencia y la cantidad asignada a aquélla para deducir la retribución total como el resultado de multiplicar el número de unidades trabajadas por la cantidad con que cada una de éstas se considera retribuida”.

El pago por unidad de tiempo se hará por hora, día, semana, quincena o mes, de conformidad con lo que establece el artículo 164 de la norma ya citada.

Por su parte, otra forma de pagar el salario es por pieza, tarea o destajo. Esta forma se dará para las relaciones laborales en que la duración del trabajo resulta irrelevante para determinar el salario, puesto que lo fundamental estriba en la obra, operación o tarea efectuada que será, precisamente, la base sobre la cual se fijará.

Para el salario por pieza, tarea o destajo, se debe considerar no tanto el tiempo invertido por la persona trabajadora, sino: “[...] la cantidad y calidad de la obra o trabajos realizados, pagándose por pieza, medidas, trozos realizados o conjuntos determinados, independientemente del tiempo invertido”.

21 Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. Resolución n.º 2017-0487 del 29 de marzo de 2017.

Así no se puede establecer el cumplimiento de una jornada extra para el caso del actor, pues lo que aplicó dentro de su contrato laboral era que la forma de pago salarial iba a ser a destajo, no por unidad de tiempo, lo cual no computa una jornada extra, ya que las labores a realizar estaban demarcadas en cuanto a la cantidad de hectáreas que iba a deshojar. Además, si las labores iban a ser las que la empresa definió para su nivel productivo y estándares de calidad, el trabajador, una vez hecha dicha labor, podía cumplirlas en un tiempo menor o mayor, si tuviera que realizar el “repasso”. Esto le conllevaría tener que pasar nuevamente por áreas de la finca en que ya habían realizado las cortas de hojas y, por ende, se tendría que invertir más tiempo en ello, de lo cual se corrobora con lo manifestado por los testigos, de que era común ver al actor “repassar” las hectáreas, para realizar el trabajo en debida forma, ya que con ello, podría concluir las labores dentro de la jornada estipulada, es decir, a las 3:30 p. m., sin que con ello se permita inferir que cumplía una jornada extra, en razón de las consideraciones dichas *supra*.

No habiendo aspectos legales ni jurídicos que den pie a modificar lo resuelto por parte del *a quo*, lo pertinente es confirmar en todos sus aspectos la sentencia recurrida. [...] ²²

En realidad, si el trabajador con un salario a destajo incentivado se ha beneficiado con este, con ingresos superiores al salario mínimo desde el inicio de la relación laboral, faltaría al principio de buena fe, buscar obtener un beneficio mayor al pactado con el patrono:

En tercer lugar, este principio inspira y legítima diversos sistemas de retribución. Desde luego, todas las formas de salario por piezas o por tareas, o de remuneración a destajo; pero también todas aquellas que buscan crear algún incentivo en el trabajador para que aumente el producto obtenido con su tarea ²³.

VIII. El problema económico y el problema jurídico

Mario De La Cueva ha señalado que tanto “Adam Smith, en su libro *La riqueza de las naciones*, afirmó que “es agotador y perturba seriamente la salud”; y Marx puso de manifiesto que este sistema se prestaba a una mayor explotación del trabajo” ²⁴, lo cual en el contexto de la Revolución Industrial ²⁵, era claro que tal sistema generaba inequidad, pero el salario a destajo incentivado en el marco de un Estado social de derecho ²⁶ no tiene que generar tales resultados.

22 Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de la Zona Atlántica. *Resolución n.º 220-2019*, del 15 de julio de 2019.

23 Plá Rodríguez, *op. cit.*, pp. 303-304.

24 De La Cueva, *op. cit.*, p. 305.

25 “Las necesidades de la industria y el sistema fabril empezaron a crear un nuevo y horrible tipo de esclavitud, con una fijación especial sobre las mujeres y niños, minando así las fuerzas vitales de la sociedad”. Philip Lee Ralph. (1954). *The Story of Our Civilization*, USA, E.P. Dutton & CO., Inc, p. 222. “La mayoría de los nuevos residentes de la ciudad tenían trabajos en fábricas, donde las condiciones de trabajo eran tan miserables como las condiciones de vida en el hogar. La oferta de trabajadores no calificados era grande, por lo que los salarios eran muy bajos. A menudo, toda una familia trabajaba para sobrevivir. Las mujeres y los niños, algunos de los cuales empezaron a trabajar a los cinco años, tenían una gran demanda porque se les podía pagar menos que a los hombres”. Burton F. Beers. (1993). *World History. Patterns of Civilization*, New Jersey, Prentice Hall, pp. 486-487. Ambas traducciones del autor.

26 “Se trata de una intervención en la vida económica para favorecer a determinadas personas, clases o grupos con el fin de elevar el nivel de vida de los que están más abajo en el goce de la propiedad [...] En este sentido, las políticas de fomento (subvenciones en general, así como las Garantías Sociales, son también un síntoma del interés estatal por la igualdad en el reparto económico y constituyen técnica propia del Estado Social”. Eduardo Ortiz Ortiz. (1977). “Estado social de derecho”. *Revista de Ciencias Jurídicas. San José, Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica-Colegio de Abogados*, n.º 29, p. 57.

El salario a destajo por unidad o pieza tiene implícito un incentivo, dado que la idea es que, según su capacidad, la habilidad o la fuerza de una persona trabajadora le permita obtener un mayor ingreso a mayor rendimiento:

*[...] el trabajo a destajo integra el sistema de retribución a “incentivos” y generalmente se lo ve como el medio idóneo para conjurar momentos de decaimiento de la economía nacional [...]*²⁷.

El salario a destajo incentivado fue introducido por las empresas comercializadoras internacionales, y las tarifas originalmente fueron elaboradas por ingenieros industriales y personas expertas financieras, posterior a su implantación, el sistema por la competencia entre las propias empresas para atraer personal y las negociaciones colectivas (convenciones colectivas o arreglos directos) fue modificándose hasta llegar a rangos superiores entre el 20 al 40% sobre el salario mínimo.

Lo anterior implica que el salario incentivado fue diseñado para que la persona trabajadora, sumando jornada ordinaria y extraordinaria, obtuviera mucho más que el salario mínimo.

De esta forma, surge un problema económico, pues cuál incentivo tendrían las empresas para pagar un salario incentivado, si tuvieran que pagar sobre aquel horas extraordinarias a 1.5, en otras palabras, pagarían salario incentivado por ocho horas y se pagaría 1.5 por tiempo extra sobre ese salario incentivo.

Un comparativo entre salario incentivado y salario mínimo, con base en la situación de empresa agraria bananera²⁸ que utiliza este sistema en la zona de Matina se presenta a continuación:

Cuadro n.º 1. Comparativo finca cantón de Matina entre sistema a destajo y salario mínimo elaborado durante el II semestre de 2019

27 Pereira Morales, *op. cit.*, p. 279.

28 *Los salarios en el sector bananero no solo son negociados colectivamente e implica pagos por tareas usualmente entre un 20% y un 40% sobre el salario mínimo de un trabajador agrícola, sino además, su pago es transparente y controlado en forma diaria por los trabajadores bananeros.*

En cada planta empacadora, existe una pizarra denominada “Papaya” -en su origen por su color rosado- en la cual se van anotando los rendimientos de las personas trabajadoras, y estas pueden revisar su desempeño frente a lo que se consigna en esta pizarra.

De forma tal, no solo se está frente a un salario incentivado, sino también existe un control por parte de las propias personas trabajadoras en forma diaria. De este modo, al final del día, la persona trabajadora conoce lo que ha obtenido y, en caso de desacuerdo, puede acudir ante su jefatura a solicitar ajustes o, incluso, en compañía de los y las representantes de las personas trabajadoras.

El Destajo

| CONCEPTO | FECHA | LABOR | HORAS ORD. LABORABLES | HORAS EXT. LABORABLES | SALARIO ORDINARIO | SALARIO EXTRAORDINARIO | TOTAL SALARIO | SALARIO PERCIBIDO |
|------------------|------------|---------|-----------------------|-----------------------|-------------------|------------------------|---------------|-------------------|
| Pago por Destajo | 28/11/2019 | Embalse | 8 | 2 | | | €13.063,79 | €154.580,96 |
| Pago por Horas | 28/11/2019 | Embalse | 8 | 2 | €10.768,55 | €1.884,46 | €12.653,01 | €141.812,24 |

| CONCEPTO | FECHA | LABOR | HORAS ORD. LABORABLES | HORAS EXT. LABORABLES | SALARIO ORDINARIO | SALARIO EXTRAORDINARIO | TOTAL SALARIO | SALARIO PERCIBIDO |
|------------------------------|------------|--------|-----------------------|-----------------------|-------------------|------------------------|---------------|-------------------|
| Anticipo de pago por destajo | 28/11/2019 | Planta | 8 | 2 | | | €17.628,89 | €112.411,36 |
| Pago por Horas | 28/11/2019 | Planta | 8 | 2 | €10.768,55 | €1.884,46 | €12.653,01 | €141.812,24 |

Fuente: Cuadro elaborado por fincas del cantón de Matina y suministrado al autor para una exposición ante el Ministerio de Trabajo en febrero de 2020.

En el anterior cuadro, se presenta el caso de un trabajador de campo (embalse) y una persona trabajadora de planta (empacadora de banano), y se compara el salario de estos por unidad de tiempo (jornada ordinaria y jornada extraordinaria de dos horas) y el salario a destajo por incentivo.

En el caso de la persona trabajadora de campo con salario a destajo incentivado, esta recibe una suma adicional de €211 698.72, en relación con el salario mínimo, lo que implica un 38.25%, mientras que, en el caso de la persona trabajadora de planta, recibe €80 781.12, lo que representa un 19.11% más de salario.

Tener que pagar horas extraordinarias sobre un salario a destajo incentivado podría generar un sistema antieconómico y desincentivar que las empresas paguen el destajo de la forma indicada en el cuadro 1.

El problema económico determinado y la interpretación económica del resultado de

pagar a destajo enfrentan un problema jurídico determinado por la interpretación de los operadores del derecho, como la Sala Segunda lo dejó entrever, o expresamente como el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social lo ha conceptualizado:

[...] independientemente que el pago sea a destajo o se utilice otra forma de pago salarial, por cuanto el artículo 139 del Código de Trabajo, no hace distinción alguna, sino solo el hecho de reconocer el pago cuando se labore por encima de los límites de horas señalados por la Constitución Política y el Código de Trabajo²⁹.

En efecto, la norma no hace distinción, pero igual no se puede aplicar en forma mecánica, dado que se estarían mezclando en forma impropia dos formas de pago, una a destajo y otra por unidad de tiempo.

En caso de que se mantenga la interpretación jurídica citada del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, implicaría prácticamente la eliminación de esta forma de pago o su limitación a ocho horas, con las siguientes consecuencias:

A) Para las personas trabajadoras

- Disminuirán sus ingresos.
- Laborarían más tiempo al pagar por unidad de tiempo.
- Disminuirá su productividad.

B) Para las empresas

- Aumentos de costos.
- Pérdida de competitividad de sectores de la economía frente a otros países competidores.

29 Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *DAJ-AER-OfP-131-2019* del 14 de mayo de 2019, p. 16

- Creación de un pasivo contingente a cargo de las empresas que haría peligrar su futuro.
- Mayores conflictos laborales al disminuir ingresos y aumentar el tiempo de trabajo.

C) Para la institucionalidad

- Menores ingresos para la CCSS y otras instituciones sociales.
- Aumento de la conflictividad en los tribunales de justicia, al tener las personas trabajadoras menores ingresos y permanecer más tiempo en el trabajo.
- Aumento del desempleo.

IX. Hacia una nueva interpretación jurídica del problema económico

El problema económico planteado en el marco del ordenamiento jurídico de Costa Rica requiere encontrar una solución especial conforme lo establece el propio Código de Trabajo:

ARTÍCULO 133.- Lo dispuesto en los siguientes artículos de este Título es de observancia general, pero no excluye las soluciones especiales que para ciertas modalidades de trabajo se dan en otros Capítulos del presente Código, ni el convenio que con sujeción a los límites legales realicen las partes.

El salario a destajo debe distinguirse como forma de pago de la unidad de tiempo, se tratan dos formas que son contrarias entre sí, únicamente cuando el primero no garantiza los derechos de las personas trabajadoras, deben aplicarse reglas de otras formas de pago.

Además, no todas las formas de salario a destajo permiten una solución única, pues incluso en las formas puras, debe distinguirse de aquellas que se

utilizan utilizando como base el salario mínimo de otras formas que incluyen un incentivo superior al salario mínimo.

En este orden de ideas, para resolver el problema jurídico en función del problema planteado, se debería aplicar la siguiente fórmula:

- **El salario a destajo más incentivo debe necesariamente ser \geq que el salario mínimo en 8 horas más el salario extraordinario.**

La aplicación de la fórmula anterior implica que deben respetarse las siguientes reglas del ordenamiento jurídico:

A) Jornadas y salario a destajo

El artículo 139 del Código de Trabajo establece:

ARTÍCULO 139.- El trabajo efectivo que se ejecute fuera de los límites anteriormente fijados, o que exceda de la jornada inferior a éstos que contractualmente se pacte, constituye jornada extraordinaria y deberá ser remunerada con un cincuenta por ciento más de los salarios mínimos, o de los salarios superiores a éstos que se hubieren estipulado.

No se considerarán horas extraordinarias las que el trabajador ocupe en subsanar los errores imputables sólo a él, cometidos durante la jornada ordinaria.

La jornada ordinaria y la extraordinaria están diseñadas como una garantía mínima, en relación con el tiempo laborado máximo y la remuneración mínima recibida durante ese tiempo.

En consecuencia, las garantías en cuanto a jornada y remuneración operan en el salario a destajo, solo cuando este supere la sumatoria de

una jornada ordinaria más una extraordinaria y cuando no reciba el salario mínimo por el tiempo laborado.

Fuera del caso anterior, el salario a destajo incentivado se aplica en condiciones normales sobre el salario mínimo y durante la jornada que se aplique, sea ordinaria o extraordinaria, pues el salario incentivado es superior al mínimo y está diseñado de forma tal que la persona trabajadora obtenga una mayor remuneración comparado con un trabajo en iguales condiciones con pago por unidad de tiempo.

La interpretación mecánica de aplicar un pago para la jornada ordinaria y otro para la jornada extraordinaria, sobre la base del salario a destajo incentivado, desnaturaliza y hace nugatorio el trabajo a destajo, pues impone un doble pago incentivado a las empresas que implicaría su limitación a la jornada ordinaria o su desaparición en perjuicio de los ingresos de las personas trabajadoras.

En otras palabras, si este se paga por pieza, no debe mezclarse con la unidad de tiempo, pues haría inaplicable el primero.

No obstante, las jornadas para efectos del trabajo a destajo contienen una protección para las personas trabajadoras a destajo, la cual consiste en la limitación del artículo 140 del Código de Trabajo:

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

En otras palabras, no se podría aplicar el pago de horas extraordinarias al trabajo incentivado por destajo; pero existe un máximo de horas por tipo de jornada que se debe respetar en todo tipo de trabajo, por lo que aunque el pago sea a destajo, no podrán laborarse más horas de las permitidas en el Código de Trabajo, según cada tipo de jornada.

B) Salario mínimo

El valor de la tarea o de la pieza se conviene libremente entre el patrono y la persona trabajadora, y aunque se trata de un salario incentivado, tiene la garantía de que si por cualquier razón (como la baja productividad de la finca; es decir, no existe el suficiente número de racimos para cortar y procesar), no se obtiene el salario mínimo establecido, entonces se ajusta el pago a este:

Artículo 163.- El salario se estipulará libremente, pero no podrá ser inferior al que se fije como mínimo, de acuerdo a con las prescripciones de esta ley.

Artículo 177.- 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, ganadera o agrícola.

De esta forma, se trata del salario por unidad de tiempo o por destajo, y existe una garantía para la persona trabajadora de recibir siempre el salario mínimo.

En consecuencia, cuando la persona trabajadora tenga un trabajo incentivado por destajo, cuando por cualquier situación, no logre obtener el salario mínimo, las empresas tienen la obligación de

ajustarlo, no solo para el tiempo ordinario, sino también para el tiempo extraordinario.

El acuerdo puede ser a nivel individual o en forma colectiva, siempre y cuando se garantice el salario mínimo de ley, según el artículo 163 del Código de Trabajo.

X. Conclusiones

El salario a destajo es un salario incentivado por labor o tarea, el cual es negociado colectivamente, no se le deberían aplicar las reglas de pago por unidad de tiempo, salvo cuando se utilice este supuesto como una garantía de los derechos de las personas trabajadoras, por lo que habrá que analizar cada caso específico, dado que no puede existir una regla única para resolver todas las situaciones.

En este orden de ideas, para resolver el problema económico con una interpretación jurídica especial y conforme a los alcances jurídicos de ambas modalidades de pago, se debe aplicar la siguiente ecuación en función del problema:

- **El salario a destajo más el incentivo deben necesariamente ser \geq que el salario mínimo en 8 horas más el salario extraordinario.**

Evidentemente la prueba de la operación de este sistema incentivado recaerá siempre en los patronos o personas empresarias.

De esta forma, en tesis de principio, rige el pago a destajo como primera opción, pero se aplicarían los supuestos de pago por unidad de tiempo, solo cuando a pesar del esfuerzo de la persona trabajadora, no alcancen el salario mínimo más la suma de tiempo extraordinario que le correspondería.

En todo caso, el salario de destajo tiene como límites las jornadas máximas establecidas en el

Código de Trabajo y el pago siempre del salario mínimo, ya que ambos operan siempre como garantías legales y constitucionales.

En general, el sistema de pago por destajo incentivado se encuentra ligado a la productividad de las empresas, lo que garantiza la existencia de empresas eficientes y les permite a las personas trabajadoras cobijadas bajo este sistema obtener mayores ingresos que el resto de las personas trabajadoras pagadas por unidad de tiempo.

XI. Bibliografía

Anderson, Perry. (1995). *Transiciones de la antigüedad al feudalismo*. Novena edición. Madrid: Siglo XXI de España Editores, S. A.

Beers, Burton F. (1993). *World History. Patterns of Civilization*. New Jersey, Prentice Hall.

Cabanellas, Guillermo. (1979). *Diccionario enciclopédico de derecho usual*. Tomo VI, catorceava edición. Buenos Aires: Editorial Heliasta, S.R.L.

Capitant, Henri. (1986). *Vocabulario jurídico*. Buenos Aires: Ediciones Depalma Buenos Aires.

De la Cueva, Mario. (1996). *El nuevo derecho mexicano del trabajo*. Decimocuarta edición. Tomo I. México, D.F.: Editorial Porrúa, S. A.

Dirección de Asuntos Jurídicos del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, *Oficio n.º*

DAJ-AER-OFP-131-2019 del 14 de mayo de 2019.

Escribe, Joaquín. (1870). *Diccionario razonado de legislación y jurisprudencia*. París: Librería de Garnier Hermanos.

Hernández Rueda, Lupo. (1979). “El salario”. *Estudios sobre derecho individual del trabajo*. En homenaje al Prof. Mario L. Deavali. Argentina: Editorial Heliasta, S.R.L.

Ortiz Ortiz, Eduardo. (1977). “Estado social de derecho”. *Revista de Ciencias Jurídicas*. San José: Facultad de Derecho de la Universidad de Costa Rica-Colegio de Abogados, n.º 29.

Pereira Morales, Felipe L. (1986). *Enciclopedia Jurídica Omeba*. Tomo XXVI. Buenos Aires: Editorial Driskill, S. A.

Plá Rodríguez, Américo. (1978). *Los principios del derecho del trabajo*. Buenos Aires: Ediciones Depalma.

Ralph, Philip Lee. (1954). *The Story of Our Civilization*. USA: E.P. Dutton & CO., Inc.

Resoluciones

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. *Resolución n.º 1454-2013* del 18 de diciembre de 2013.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. *Resolución n.º 1239-2016* del 16 de noviembre de 2016.

Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia. *Resolución n.º 2017-0487* del 29 de marzo de 2017.

Tribunal de Apelación Civil y Trabajo de la Zona Atlántica. *Resolución n.º 220-2019* del 15 de julio de 2019.