

SALARIOS, JORNADAS DE TRABAJO Y DESCANSO

AUTOR: ARTURO AZOFEIFA CÉSPEDES

JUNIO: 2021



San Marcos

Contenido

- Salario..... 2
 - Salario mínimo 2
 - Perfiles ocupacionales..... 2
- Jornada de trabajo y descansos obligatorios 3

Salario

Salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo.

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

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

El salario deberá pagarse en moneda de curso legal siempre que se estipule en dinero. Queda absolutamente prohibido hacerlo en mercaderías, vales, fichas, cupones o cualquier otro signo representativo con que se pretenda sustituir la moneda.

Las sanciones legales se aplicarán en su máximo cuando las órdenes de pago sólo fueren canjeables por mercaderías en determinados establecimientos.

Se exceptúan de la prohibición anterior las fincas dedicadas al cultivo del café donde en la época de la recolección de las cosechas se acostumbre entregar a los trabajadores dedicados a esa faena, cualquiera de los signos representativos a que se refiere este artículo, siempre que su conversión por dinero se verifique necesariamente dentro de la semana de su entrega.

Salario mínimo

Se designa como salario mínimo el monto mínimo que se debe pagar a toda persona trabajadora según su ocupación. Legalmente ninguna persona trabajadora en el país debe devengar un salario inferior a este. Este salario lo fija el Consejo Nacional de Salarios y se establece mediante Decreto Ejecutivo y los mismos se ajustan dos veces al año, (enero y julio).

Perfiles ocupacionales

Es el instrumento que se utiliza para clasificar un puesto de trabajo. Para clasificar un puesto de trabajo se debe saber y describir las diversas funciones, labores o tareas que realiza la persona trabajadora, definidas estas, se ubican o clasifican en los Perfiles Ocupacionales aprobados por el Consejo Nacional de Salarios y de acuerdo a esos perfiles se relacionan con los renglones o nomenclaturas del Decreto de Salarios Mínimos.

Fuentes: Artículos 162, 163, 164, 165 y 177 del Código de Trabajo.

Jornada de trabajo y descansos obligatorios

Es trabajo diurno el comprendido entre las cinco y las diecinueve horas y nocturno el que se realiza entre las diecinueve y las cinco horas.

La jornada ordinaria de trabajo efectivo no podrá ser mayor de ocho horas en el día, de seis en la noche y de cuarenta y ocho horas por semana.

Sin embargo, en los trabajos que por su propia condición no sean insalubres o peligrosos, podrá estipularse una jornada ordinaria diurna hasta de diez horas y una jornada mixta hasta de ocho horas, siempre que el trabajo semanal no exceda de las cuarenta y ocho horas.

Las partes podrán contratar libremente las horas destinadas a descanso y comidas, atendiendo a la naturaleza del trabajo y a las disposiciones legales. (Artículo 58 de la Constitución Política.)

Tiempo de trabajo efectivo es aquel en que el trabajador permanezca a las órdenes del patrono o no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de descanso y comidas.

En todo caso se considerará como tiempo de trabajo efectivo el descanso mínimo obligatorio que deberá darse a los trabajadores durante media hora en la jornada, siempre que ésta sea continua.

Salvo lo dicho en el artículo 136, la jornada mixta en ningún caso excederá de siete horas, pero se calificará de nocturna cuando se trabajen tres horas y media o más entre las diecinueve y las cinco horas.

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.

El trabajo que fuera de la jornada ordinaria y durante las horas diurnas ejecuten voluntariamente los trabajadores en las explotaciones agrícolas o ganaderas, tampoco amerará remuneración extraordinaria.

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 trabajadores o suspenderse las labores de los que están trabajando.

En los trabajos que por su propia naturaleza son peligrosos o insalubres, no se permitirá la jornada extraordinaria.

Los talleres de panaderías y fábricas de masas que elaboran artículos para el consumo público estarán obligados a ocupar tantos equipos formados por trabajadores distintos, como sea necesario para realizar el trabajo en jornadas que no excedan de los límites que fija el artículo 136, sin que un mismo equipo repita su jornada a no ser alternando con la llevada a cabo por otro.

Los respectivos patronos estarán obligados a llevar un libro sellado y autorizado por la Inspección General de Trabajo, en el que se anotará cada semana la nómina de los equipos de operarios que trabajen a sus órdenes, durante los distintos lapsos diurnos, nocturnos o mixtos.

Quedarán excluidos de la limitación de la jornada de trabajo los gerentes, administradores, apoderados y todos aquellos empleados que trabajan sin fiscalización superior inmediata; los trabajadores que ocupan puesto de confianza; los agentes comisionistas y empleados similares que no cumplen su cometido en el local del establecimiento; los que desempeñen funciones discontinuas o que requieran su sola presencia; y las personas que realizan labores que por su indudable naturaleza no están sometidas a jornadas de trabajo.

Sin embargo, estas personas no estarán obligadas a permanecer más de doce horas diarias en su trabajo y tendrán derecho, dentro de esa jornada, a un descanso mínimo de una hora y media.

Los patronos deberán consignar en sus libros de salarios o planillas, debidamente separado de los que se refiera a trabajo ordinario, lo que a cada uno de sus trabajadores paguen por concepto de trabajo extraordinario.

El Poder Ejecutivo, si de los estudios que haga el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social resulta mérito para ello, podrá fijar límites inferiores a los del artículo 136 para los trabajos que se realicen en el interior de las minas, en las fábricas y demás empresas análogas.

Los detalles de la aplicación de los artículos anteriores a las empresas de transportes, de comunicaciones y a todas aquellas cuyo trabajo fuere de índole especial o continua, deberán ser determinados por el Reglamento de este Capítulo, en el cual se tomarán en cuenta las exigencias del servicio y el interés de patronos y trabajadores, que de previo serán oídos por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

Son días hábiles para el trabajo todos los días del año, excepto los feriados. Solo se considerarán feriados los domingos, el 1o de enero, el 19 de marzo, el Jueves Santo, el Viernes Santo, el 11 de abril, el 1o de mayo, el día de Corpus Christi, el 29 de junio, el 2 y 15 de agosto, el 15 de setiembre, el 12 de octubre, el 8 y 25 de diciembre y el 25 de julio.

Salvo lo dispuesto en el párrafo tercero del artículo 153 para el efecto de su pago, únicamente se entenderán como días feriados, el 1o de enero, jueves y Viernes Santos, el 1o de mayo, el 15 de setiembre y el 25 de diciembre a menos que el patrono hubiere convenido en pagar otros a los trabajadores. Dicho pago se hará de acuerdo con el salario medio que éste hubiere devengado durante la semana inmediata al descanso, si el trabajo se realizare a destajo o por piezas.

Queda absolutamente prohibido a los patronos ocupar a sus trabajadores durante los días feriados; y el que lo hiciere sufrirá la multa de ley y deberá indemnizarlos en la forma que determina el párrafo segundo del artículo 152.

Fuentes: Artículos del 135 al 149 del Código de Trabajo.



www.usanmarcos.ac.cr

San José, Costa Rica