
DAJ-AE-097-11
1 de abril de 2011

Ingeniera
Nancy Lorena Cardona Ardón
Gerente General
Thyssen Krupp Elevadores S.A.

Estimada Señora:

Damos respuesta a su consulta recibida en esta Dirección el día 25 de octubre del presente año, mediante la cual solicita nuestro criterio referente al caso de una trabajadora de su empresa que pretende acogerse a una ruptura unilateral sin responsabilidad de su parte, en base al artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo. Por que indica que la empresa ha pagado en cuatro ocasiones el salario con un día de atraso. Por lo que consultan si se está frente a una renuncia y no ante una ruptura unilateral del trabajador sin responsabilidad de su parte.

Sobre el particular, creemos conveniente analizar lo que en la legislación y doctrina se entiende como salario.

El autor Guillermo Cabanellas de Torres, nos dice que salario es un *“Conjunto de remuneraciones y beneficios que obtiene el trabajador en la prestación de los servicios por cuenta ajena...”*¹

Asimismo el Código de Trabajo, en su artículo 162, dispone que el *“salario o sueldo es la retribución que el patrono debe pagar al trabajador en virtud del contrato de trabajo”*.

Por su parte, en el Artículo 57 de nuestra Constitución Política estipula que todo trabajador tendrá derecho a un salario mínimo, de fijación periódica por jornada normal, que le procure bienestar y existencia digna. De igual forma, establece que éste será siempre el mismo para trabajo igual en idénticas condiciones de eficiencia y que la fijación de salarios mínimos estará a cargo del organismo que la Ley determine. En el mismo sentido, los artículos 163, 177 y 191 del Código de Trabajo rigen lo referente a los salarios mínimos.

¹ Diccionario de Derecho Usual, Buenos Aires, Ediciones Aruyú, Tomo III, pág. 484

En cuanto al plazo para el pago del salario, en el artículo 168 del Código de Trabajo se establece que serán las partes quienes fijarán el plazo para el pago del salario, pero que dicho plazo nunca podrá ser mayor de una quincena para los trabajadores manuales ni de un mes para los trabajadores intelectuales y los servidores domésticos. A su vez, el artículo 169 del mismo cuerpo normativo, estipula que el salario deberá pagarse completo en cada período de pago.

El artículo 83 del Código de Trabajo, las causas por las cuales los trabajadores estarían facultados para dar por terminado el contrato de trabajo con responsabilidad patronal, es decir, cuando por algún hecho, circunstancia o actuación del patrono lo obliga a reparar el daño causado o pagar las prestaciones legales que establecen los artículos 28 y 29 del referido Código.

“Artículo 83.- Son causas justas que facultan al trabajador para dar por terminado su contrato de trabajo:

a) *Cuando el patrono no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados. Quedan a salvo las deducciones autorizadas por la ley;*

b) *Cuando el patrono incurra durante el trabajo en falta de probidad u honradez, o se conduzca en forma reñida con la moral, o acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador;*

c) *Cuando un dependiente del patrono o una de las personas que viven en casa de éste, cometa, con su autorización expresa o tácita, alguno de los actos enumerados en el inciso anterior contra el trabajador.*

d) *Cuando el patrono directamente o por medio de sus familiares o dependientes, cause maliciosamente un perjuicio material en las herramientas o útiles de trabajo del trabajador;*

e) *Cuando el patrono o su representante en la dirección de las labores acuda a la injuria, a la calumnia o a las vías de hecho contra el trabajador fuera del lugar donde se ejecutan las faenas y en horas que no sean de trabajo, siempre que dichos actos no hayan sido provocados y que como consecuencia de ellos se haga imposible la convivencia y armonía para el cumplimiento del contrato;*

f) *Cuando el patrono, un miembro de su familia, o su representante en la dirección de las labores u otro trabajador esté atacado por alguna enfermedad contagiosa, siempre que el trabajador deba permanecer en contacto con la persona de que se trate;*

g) *Cuando exista peligro grave para la seguridad o salud del trabajador o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el lugar de trabajo, por excesiva insalubridad de la región o porque el patrono no cumpla las medidas de prevención y seguridad que las disposiciones legales establezcan;*

h) Cuando el patrono comprometa con su imprudencia o descuido inexcusable, la seguridad del lugar donde se realizan las labores o de las personas que allí se encuentren;

i) Cuando el patrono viole alguna de las prohibiciones contenidas en el artículo 70; y

j) Cuando el patrono incurra en cualquier otra falta grave a las obligaciones que le imponga el contrato.

La regla que contiene el párrafo final del artículo 81 rige también a favor de los trabajadores”.(Lo subrayado no es del original)

Para evidenciar la posibilidad de terminación del contrato con causa, a favor de los trabajadores y con cargo al patrono, sería necesario determinar el grado de gravedad de la falta cometida por el patrono y en todo caso, el perjuicio que ocasiona al trabajador, y sobre todo, la intención manifiesta y evidente del empleador de no corregir su conducta dolosa.

Lo más recomendable en estos casos, es que el trabajador primero acuda al patrono a reclamar el reconocimiento de los derechos que sienta afectados, de forma escrita, antes de tomar la decisión de dar por roto el contrato de trabajo, como usted indica que lo hizo.

De no prosperar el reclamo ante el patrono, a efecto de dar por roto el contrato, deberá acudir a la Vía Judicial, y demostrar el perjuicio que ha recibido ante las faltas apuntadas, para que sea el Juez quien en definitiva le autorice a disolver contrato de trabajo. Situación a la que usted nos indica no se dio. Es decir, debió primero acudir a ustedes como patronos y posteriormente acudir a la vía judicial a poner la denuncia ante los tribunales de justicia, para que ellos determinaran que la situación que se estaba dando, era una de las tipificadas en el artículo 83 del Código de Trabajo, para que se diera el rompimiento del contrato de trabajo, y su patrono pagar las prestaciones legales que establecen los artículos 28 y 29 del referido Código (además de vacaciones y aguinaldo, preaviso y auxilio cesantía).

Por su parte la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, en reiterados casos se ha pronunciado al efecto y ha dicho, mediante Sentencia: 00031, Expediente: 94-000031-0005, de fecha 26 de enero de 1994:

“... A partir del concepto que ofrece el numeral 18 del Código Laboral, del término "contrato de trabajo", surgen de inmediato las dos obligaciones principales, de los sujetos involucrados en la relación. Por parte del empleado, la prestación personal del servicio y, en el caso del patrono, el pago de la remuneración o salario. En lo que interesa, el ordinal 83, inciso a), ídem, autoriza al trabajador a dar por concluido el contrato, con responsabilidad del empleador, cuando "no le pague el salario completo que le corresponda, en la fecha y lugar convenidos o acostumbrados". La disposición alude al pago incompleto del salario, de ahí que con mucho mayor razón, se puede ejercitar el derecho de romper el contrato, cuando

se incumpla el pago total. Sin embargo, la jurisprudencia, atendiendo al contenido ético moral del vínculo y, en especial, al precepto 19 del mismo Código, en aras de la buena fe, de la armonía y de la continuidad de la relación, ha señalado la conveniencia de que, de previo a que el trabajador de por roto el contrato, debe agotar las vías conciliatorias de la forma que estime conveniente, dándole así a su patrono, la oportunidad de reconsiderar su actuación o de que ajuste su proceder a derecho. Interesa asimismo destacar, que no opera como causa de justificación, según el texto legal de mérito, para el no pago total del salario, una eventual "fuerza mayor", a la cual alude el recurrente; sin embargo, la propia jurisprudencia, con apoyo de la doctrina, ha señalado que el anterior no constituye un criterio general, sino que deben examinarse las particularidades de cada caso. Así las cosas, la antigua Sala de Casación, transcribiendo el pensamiento del maestro Cabanellas, expuso:

"a) Falta de pago del salario. Planteamiento general. 1.133.-

Cuando el empresario se retrase en el pago del salario al trabajador, sin que se justifique causa alguna para ello, así como ante la negativa de abonar los aumentos de retribución impuestos por leyes o convenios colectivos, se está frente a una violación de la norma de la ley 11.278; y además configura injuria que, según términos del artículo 159, inciso 1°, del Código de Comercio (Ley 11.729), le permite al trabajador considerarse en situación de despido. Pero el principio expresado no es, ni con mucho, absoluto; pues deben juzgarse los hechos que se plantean en relación con cada caso concreto. Así, no constituye causal suficiente, para que el trabajador se considere en situación de despido, el hecho de que no se le abone la prima prometida, la demora en el pago de una diferencia por concepto de habilitación, la falta de pago de aumentos de emergencia, el atraso en el pago de la gratificación; ya que es inadmisiblesimilar la falta de pago de ésta con la del salario normal y corriente. También, la falta de pago de días feriados y de diferencias de sueldos, cuyo derecho sólo ha sido reconocido judicialmente, cuando las sumas se encuentran pendientes de liquidación y es necesario realizar determinados estudios o cálculos para fijar la cuantía exacta. Asimismo cuando por el subordinado laboral ha venido consintiéndose sin más la liquidación, durante largo tiempo, en la forma que posteriormente ha considerado por sí injuriosa; cuando se produce una diferencia en la apreciación de las sumas adeudadas si se encuentran las partes en tratos amigables en relación a los importes finales; cuando previamente no se han reclamado las sumas; si la falta de pago se debe a dificultades de liquidación, justificadas por la empresa; En conclusión, sólo se justifica cuando el atraso de pago obedezca a actitudes injustificadas, arbitrarias o contumaces del patrono. ...el simple atraso en el pago de los salarios no configura, en todos los casos, una injuria a los

intereses del trabajador que lo autorice a considerarse en situación de despido, sino solamente cuando sea el resultado de una conducta injustificada o arbitraria del empleador. Como bien se ha sostenido jurisprudencialmente, el contrato laboral no puede ser rescindido sorpresiva e intempestivamente y que, por el contrario, la ruptura debe ser consecuencia de una situación que imposibilite su vigencia, debiendo la gravedad de la injuria, como cuestión de hecho, quedar librada a la apreciación de los jueces, sin otra limitación que la de la prudencia, sin que ninguna norma legal rígida, inclusive las referentes a la mora, pueda coartarla..."

En conclusión, independientemente de la modalidad de pago que aplique su patrono, la empresa está obligada a pagar los salarios a los trabajadores en los días convenidos, sean estos los 15 y 30 de cada mes. Sin embargo, de conformidad con el artículo 83 inciso a) del Código de Trabajo, la práctica ilegal de no pagar en tiempo el salario convenido, constituye causa justa que permite al trabajador dar por terminado el contrato de trabajo con derecho al pago de las prestaciones de ley, sean auxilio de cesantía, vacaciones y aguinaldo proporcional, **previa autorización de un juez laboral.**

En el caso expuesto, la trabajadora puede acudir a los Tribunales a demandar la ruptura del contrato de trabajo con responsabilidad laboral, y será en esa instancia donde se determine si procede o no la indemnización de preaviso y cesantía, si ustedes sostienen que la trabajadora renunció, pueden liquidarle solamente las vacaciones y aguinaldo, y esperar a que los Tribunales decidan lo que corresponde.

Atentamente,

Licda. Rose Mary Thames Sánchez
ASESORA

Licda. Ivania Barrantes Venegas
SUBDIRECTORA.

RMTS/lsr
Ampo 24