

DAJ-AE-.132-09
2 de junio de 2009

Señor
Francisco Gutiérrez Vivas
PRESENTE

Estimado señor:

Doy respuesta a su nota de consulta recibida en esta Dirección el día 22 de enero del presente año, mediante la cual solicita el criterio jurídico sobre acuerdo de la Junta Directiva de la ANEJUD en implementar el pago bisemanal a quienes laboraban en la Institución al momento de tomar esta decisión. Por razones que desconoce no le han reconocido esta forma de pago, lo que en su criterio le han generado un grave perjuicio de naturaleza patrimonial.

FORMAS DE PAGO DEL SALARIO.

El artículo 164¹ del Código de Trabajo se refiere a varias formas en que puede pagarse el salario, pero son las modalidades de pago **semanal** y **mensual** las que más se utilizan en la práctica.

Por su parte, la **modalidad mensual**, es una forma de pago global que remunera todos los días del mes, sean hábiles e inhábiles, hasta treinta, 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, en comercio el día de descanso es de pago obligatorio, por lo que se asimila a la modalidad de pago mensual

El **pago semanal** se caracteriza por la remuneración de los días efectivamente laborados, lo que excluye, por definición, los días de descanso semanal y feriados. Por esta razón el pago se hace efectivo, por lo general, los días viernes o sábados de cada semana.

¹ **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 poco usado 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 o en su defecto al finalizar la semana.

Ahora, en cuanto el **PAGO BISEMANAL** no esta contemplado en nuestra legislación laboral. Si en su empresa están empleando esa forma de pago, estamos en presencia de un pago mensual. Sobre este tema nos hemos pronunciado en los siguiente términos:

“... Refiriéndome a los argumentos que se exponen en el documento presentado, debo indicar que no es posible dividir el año en 13 períodos de 28 días ni en 12 períodos de 30 días al año, TRATÁNDOSE DE PAGO SEMANAL. Si ustedes están aplicando este sistema, entonces no cabe duda de que estamos en presencia de un pago mensual y que por ende deben remunerarse de “bisemanas” dentro de este concepto, es decir pagando los 14 días que conforma el período.

La única forma de mantener el pago dentro de la forma SEMANAL es pagando al final de los días efectivamente laborados que conforman la semana. Desde luego, hace muchos años, en los albores de la década de los 40, en nuestro país se podía cancelar el salario en efectivo y de esta forma. Ahora es necesario llevar planillas contables, lo que ha llevado a los empleadores a dejar varios días a fondo —y hasta una semana, lamentablemente— con el fin de hacer los cálculos respectivos. De forma tal, que cuando el viernes o sábado se cancela el salario, en realidad se está incluyendo el monto devengado hasta la fecha de corte, dejando algunos días al descubierto que serán reconocidos con el pago de la próxima semana.

A esto, que ha sido un criterio mantenido y reiterado durante muchos años en el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, alude con toda claridad la sentencia de la Sala Segunda de la Corte Suprema de Justicia, que usted aporta.

Veamos el texto del Considerando III de la sentencia 233-98 de las 15:40 hrs. del 16 de setiembre de 1998, a que nos referimos supra, redactado por el Magistrado van der Laat Echeverría, que es sumamente aleccionador:

“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 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. En este sentido, se ha afirmado que **"el sistema de retribución por unidad de tiempo implica que la cuantía de la retribución es proporcional al tiempo invertido, "a la duración del servicio, pues el sistema se estructura sobre la base de fijar una cantidad determinada por cada unidad de tiempo elegida, sin olvidar el factor diferencial que viene por la categoría profesional del trabajador. El único dato variable está constituido por el tiempo que el trabajador esté empleado...siempre que se tengan en cuenta los diferentes supuestos en los que el trabajador tiene derecho al percibo del salario aun cuando no haga efectiva su prestación, y que, en síntesis a título de mera referencia, se refieren al tiempo de espera e instrucciones del trabajo imputables al empresario y en los que tiene derecho a percibir el salario no obstante no hacer efectiva su prestación, como lo es el descanso semanal, los festivos y las vacaciones anuales retribuidas..."** (GONZALEZ ENCABO, Julián. "SALARIO POR UNIDAD DE TIEMPO". En "DIECISEIS LECCIONES SOBRE SALARIO Y SUS CLASES".Ibid. cit. pág. 86). Así las cosas, cuando el pago del salario del trabajador se pacta por unidad de tiempo como, por ejemplo, en forma diaria o por hora, en el pago sólo es posible incluir los días y las horas efectivamente laborados; sin embargo, cuando dicho pago es pactado quincenal o mensualmente, es lógico que dentro del cálculo del salario se deben incluir los quince o los treinta días que conforman el respectivo período de tiempo, aunque el trabajador

no preste sus servicios los días feriados ni de descanso obligatorio; pues, de lo contrario, no habría diferencia alguna entre el pago diario y estas otras modalidades de pago.”

*Véase que la referida sentencia del alto Tribunal incluso aclara que aún cuando el salario se convenga por horas y por día —sea por unidad de tiempo— en el pago sólo se pueden incluir los días efectivamente laborados, pero cuando el pago es pactado quincenal o mensualmente, el salario incluye los quince o treinta días que conforman el período, incluyendo feriados y descansos **“...pues de lo contrario, no habría diferencia alguna entre el pago diario y estas otras modalidades de pago.”***

En conclusión, no es posible para una empresa que pretenda mantener las características legales, doctrinarias y jurisprudenciales del pago semanal, de acuerdo al tipo de actividad a la que se dedica, adecuar el monto devengado a un pago bisemanal, que por su extensión más bien se adapta a la modalidad de pago quincenal o mensual, lo que implica cubrir dentro del estipendio acordado el salario de los días de descanso feriados.”²

Se desprende de la anterior cita que esta forma de pago causa perjuicio al trabajador, quien pierde la remuneración de los días de descanso semanal y los días feriados. Salvo que se establezcan las semanas de siete días con su respectivo pago, es decir, esta forma de pago puede implementarse cuando ésta se asimile a la modalidad de pago mensual; sea, que se paguen los catorce días comprendidos en esas dos semanas, sin excluir ningún feriado ni día de descanso semanal.

Es por esta razón que le indicamos, a efectos de contestar a sus inquietudes que:

1.- En beneficio de los trabajadores puede pagarse cada “catorce días”, sea en forma “bisemanal”, independientemente de la actividad económica que lo aplique, pero en el entendido que se reconoce la remuneración de **TODOS LOS DÍAS QUE INCLUYE EL PERÍODO.**

2.- Al desconocer esta Asesoría detalles del acuerdo de la Junta Directiva de ANEJUD, sobre la implementación de la forma de pago bisemanal, se abstiene de emitir criterio si le asiste o no el derecho del pago bisemanal durante todos los periodos laborados. No obstante, debo indicarle que si este acuerdo fue por escrito y las demás personas trabajadoras están disfrutando de ese beneficio, por supuesto que usted esta en todo su derecho de reclamar a su patrono éste y sino acudir a la Vía Judicial.

² Ver DAJ-D- 197-2005 del 14 de setiembre del 2005

3.- En relación con cálculos de los diferentes derechos laborales, que le asistan a cualquier persona trabajadora, deberá dirigirse al Departamento de Relaciones de Trabajo de este Ministerio, que es el facultado para hacerlo con base en los datos que el interesado le muestre.

De Usted, con toda consideración,

Licda. Teresita Alfaro Molina
ASESORA

TAM/lsr

Ampo: 24 C-